



**VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ**

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

**FAKULTA PODNIKATELSKÁ**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

**ÚSTAV FINANCÍ**

INSTITUTE OF FINANCES

**PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA  
OPTIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ**

EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN TERMS OF WAGE COSTS OPTIMIZATION

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

BACHELOR'S THESIS

**AUTOR PRÁCE**

AUTHOR

**Lenka Trnková**

**VEDOUCÍ PRÁCE**

SUPERVISOR

**Mgr. Helena Musilová**

**BRNO 2017**

# Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí  
Studentka: **Lenka Trnková**  
Studijní program: Ekonomika a management  
Studijní obor: Účetnictví a daně  
Vedoucí práce: **Mgr. Helena Musilová**  
Akademický rok: 2016/17

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

## **Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů**

### **Charakteristika problematiky úkolu:**

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce: Pracovněprávní vztahy z právního, daňového a ekonomického hlediska

Analýza současného stavu (problému) z právního, daňového a ekonomického hlediska

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

### **Cíle, kterých má být dosaženo:**

Studentka provede podrobnou analýzu řešeného pracovněprávního problému, a to jak z hlediska pracovněprávních předpisů, tak i z hlediska ekonomického zhodnocení nákladů. Na základě rešerše odborné literatury obsažené v teoretické části práce navrhne studentka vhodná řešení problému. V návrzích zhodnotí jejich ekonomickou náročnost, klady a zápory a realizovatelnost v praxi. Ve všech částech bakalářské práce, tj. jak v části teoretické, tak i v části analytické a návrhové, se bude studentka věnovat problému komplexně, s využitím znalostí získaných během studia, se zaměřením na problematiku práva, daní, účetnictví a ekonomiky.

### **Základní literární prameny:**

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-72-3-857-4.

NEŠČÁKOVÁ, L. Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.

PAVLÁTOVÁ, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-8-245-2067-4.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2016/17

V Brně dne 28.2.2017

L. S.

---

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.  
ředitel

---

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.  
děkan

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá pracovněprávními vztahy, konkrétně systémem odměňování zaměstnanců u vybraného zaměstnavatele. Cílem práce je především optimalizovat osobní náklady zaměstnavatele. Teoretická část je zaměřena na objasnění vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Další část je věnována analýze současného stavu odměňování zaměstnanců a dotazníkovému šetření. Na základě analýzy jsou navržena optimální řešení vedoucí k ekonomické a daňové výhodnosti.

## **Abstract**

The bachelor's thesis is focused on job-law relationships, specifically on system of employee rewarding for the selected employer. Target of the thesis is especially to optimize personal outlay of employer. Theoretical part is focused on clarification of relationships between employer and employees. Next part is devoted to the analysis of present state of rewarding of employee and questionnaire survey. Based on the analysis are suggested optimal solutions leading to economical and tax handiness.

## **Klíčová slova**

zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, zaměstnanecké výhody, zákoník práce

## **Key words**

employee, employer, wage, employee's benefits, labour code

### **Bibliografická citace**

TRNKOVÁ, L. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů*.  
Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2017. 89 s. Vedoucí  
bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 25. 5. 2017

---

podpis studenta

## **Poděkování**

Velké poděkování patří vedoucí práce paní Mgr. Heleně Musilové za její cenné rady, připomínky, čas a ochotu během psaní bakalářské práce. Dále děkuji rodině a přátelům za jejich podporu při psaní práce i během celého studia.

# OBSAH

ÚVOD .....	12
1 CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	13
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA .....	15
2.1 Pracovněprávní vztahy .....	15
2.2 Účastníci pracovněprávních vztahů .....	15
2.2.1 Zaměstnavatel .....	16
2.2.2 Zaměstnanec .....	16
2.3 Vznik pracovního poměru.....	16
2.3.1 Pracovní smlouva.....	16
2.3.2 Pracovní doba .....	17
2.4 Odměňování za práci.....	18
2.4.1 Minimální mzda.....	19
2.4.2 Zaručená mzda.....	19
2.4.3 Způsoby odměňování.....	19
2.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	20
2.5.1 Dohoda o provedení práce .....	21
2.5.2 Dohoda o pracovní činnosti .....	21
2.6 Zdanění příjmů ze závislé činnosti.....	22
2.6.1 Příjmy ze závislé činnosti .....	22



2.6.2	Prohlášení k dani.....	23
2.6.3	Osobní slevy na dani.....	23
2.6.4	Daňové zvýhodnění .....	23
2.6.5	Srážky z příjmu zaměstnance .....	24
	Sociální pojištění.....	24
	Zdravotní pojištění.....	25
	Záloha na daň z příjmů .....	26
2.7	Zúčtování se zaměstnanci .....	27
2.8	Náklady zaměstnavatele.....	29
2.9	Zaměstnanecké benefity.....	30
2.9.1	Benefity dle zákoníku práce .....	31
2.9.2	Daňové hledisko benefitů .....	31
2.9.3	Zdanění zaměstnaneckých benefitů .....	32
2.10	Shrnutí teoretické části .....	34
3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA .....	35
3.1	Informace o zaměstnavateli.....	35
3.1.1	Středisko Třídící linky .....	36
3.2	Odměňování zaměstnanců v pracovním poměru .....	37
3.3	Poskytované zaměstnanecké benefity .....	38
3.3.1	Příspěvek na stravování .....	38

3.3.2	Třináctá a čtrnáctá mzda .....	39
3.3.3	Přítomnostní prémie.....	39
3.4	Čistý příjem zaměstnance .....	39
3.5	Osobní náklady zaměstnavatele .....	42
3.6	Spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity .....	44
3.7	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	48
3.8	Shrnutí analytické části .....	49
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ .....	51
4.1	Zaměstnání zaměstnanců na základě dohod konaných mimo pracovní poměr	51
4.1.1	Zaměstnání na základě dohody o provedení práce .....	52
4.1.2	Zaměstnání zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti .....	54
4.2	Optimalizace nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů.....	55
4.2.1	Návrh příspěvku na životní pojištění .....	56
4.2.2	Nahrazení části 13. a 14. mzdy příspěvkem na rekreaci.....	60
4.2.3	Navýšení mzdy vs. nový zaměstnanecký benefit .....	65
4.2.4	Shrnutí návrhů na optimalizaci mzdových nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů .....	70
4.3	Shrnutí vlastních návrhů řešení .....	76
	ZÁVĚR .....	78
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	80

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ .....	83
SEZNAM GRAFŮ .....	84
SEZNAM OBRÁZKŮ .....	85
SEZNAM TABULEK .....	86
SEZNAM PŘÍLOH.....	89

## ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma pracovněprávních vztahů, jež jsem si zvolila především pro jeho zajímavost a praktickou využitelnost v životě každého člověka. Všichni se během života dostaneme do pozice zaměstnance či zaměstnavatele. Každý by měl proto znát alespoň základní pojmy, práva a povinnosti v oblasti pracovněprávních vztahů a s tím související ekonomická a daňová zhodnocení nastalé situace.

V práci se budu zabývat problematikou odměňování zaměstnanců formou peněžitých i nepeněžitých plnění za účelem optimalizace osobních nákladů. Jedná se především o zefektivnění osobních nákladů z hlediska daňové a ekonomické výhodnosti. Výhodnost budu posuzovat z pohledu zaměstnavatele a jeho nákladovosti spojené se zaměstnáváním zaměstnanců, zároveň i z pohledu zaměstnanců a jejich spokojenosti se mzdovým ohodnocením.

Bakalářská práce se skládá ze čtyř částí. První částí je cíl práce, metody a postupy zpracování, kde vymezím problém, který budu řešit a možné způsoby jeho řešení. Stanovím cíl a dílčí cíle, kterých chci v bakalářské práci dosáhnout. Popíšu postupy bakalářské práce, jimiž byla zpracována. Druhou částí je teoretická část, v níž se budu zabývat teoretickými poznatky z oblasti pracovněprávních vztahů, z oblasti účetnictví, ekonomiky a daňového hlediska. Vše mi poslouží k řešení stanoveného problému.

Třetí částí je analýza současného stavu, ve které se pokusím vymezit aktuální situaci zaměstnavatele v oblasti pracovněprávních vztahů, popsat mzdové ohodnocení zaměstnanců a poskytované zaměstnanecké benefity u vybraného zaměstnavatele. Provedu analýzu osobních nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zaměstnance. Vše provedu na základě informací získaných od zaměstnavatele se zaměřením na ekonomické, účetní a daňové aspekty.

Následující část práce je věnovaná vlastním návrhům řešení, které budou podloženy předchozími teoretickými východisky a analytickou částí. Zohledním ekonomické dopady návrhů, které následně předložím zaměstnavateli k posouzení jejich realizovatelnosti.

# 1 CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Hlavním cílem bakalářské práce je optimalizovat mzdové náklady zaměstnavatele. Ke splnění stanoveného cíle nejprve vymezím základní teoretická východiska z pohledu pracovněprávních vztahů, především dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Následně mi k dosažení cíle pomůže analýza současného stavu odměňování zaměstnanců u vybraného zaměstnavatele, za účelem optimalizace osobních nákladů, pomocí nichž zpracuji návrhy řešení vedoucí ke splnění hlavního cíle práce.

Díličími cíli jsou:

- na základě analýzy stávajícího systému odměňování a dopadu na osobní náklady zaměstnavatele, navrhnout řešení vedoucí k optimalizaci osobních nákladů zaměstnavatele,
- provést dotazníkové šetření mezi zaměstnanci. Na základě výsledků navrhnout systém poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, o které by měli zaměstnanci zájem a zlepšit tak péči o zaměstnance dle § 224 a násl. zákoníku práce. Dle nákladové výhodnosti pro zaměstnavatele navrhnout nové nebo změnit stávající zaměstnanecké benefity, a předložit tak návrh zaměstnavateli, který sníží ekonomickou náročnost poskytovaných benefitů za účelem snížení osobních nákladů,
- změnu v poskytovaných benefitech promítnout z pohledu zaměstnavatele i zaměstnanců. U zaměstnavatele zachytit, jak se změna poskytovaných benefitů promítne v jeho osobních nákladech. Z pohledu zaměstnanců, jaký dopad bude mít na jejich mzdové ohodnocení v podobě jejich čistých příjmů, a jak se změna projeví na velikosti odvodů záloh na daň z příjmů a na odvodech sociálního a zdravotního pojištění.

Při zpracování bakalářské práce jsem zvolila několik metod. Nejdříve jsem použila literární rešerši k prostudování základních informací týkajících se problematiky pracovněprávních vztahů. Následně jsem využila metody analýzy, přičemž jsem

analyzovala současný stav odměňování zaměstnanců u zaměstnavatele, na základě něhož jsem určila druhy a výši osobních nákladů. Četně jsem využívala formy rozhovorů se zaměstnanci vybraného zaměstnavatele, především se mzdovou účetní. Výzkum zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnanců jsem provedla formou dotazníkového šetření, a to pomocí písemného dotazování (28, s. 82).

Při psaní celé práce jsem na vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nahlížela komplexně jako na vztahy pracovněprávní, vedoucí ke vzájemné spokojenosti, ekonomické a daňové výhodnosti.

### **Postup zpracování**

Již dříve jsem se se společností s ručením omezeným ESKO-T s.r.o. seznámila při výkonu práce konané na základě dohody o provedení práce. Pro potřeby psaní bakalářské práce jsem požádala jednatele společnosti o povolení psát zde práci, a o povolení získávat potřebné informace k řešení problému. Seznámila jsem se problematikou odměňování zaměstnanců a navázala kontakt na mzdovou účetní, která mi poskytla všechny potřebné podklady pro studování dokumentů o zaměstnavateli. Následně jsem zpracovala teoretickou část práce, která vede k lepšímu objasnění pojmů v oblasti pracovněprávních vztahů, oblastech pracovních smluv, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr atd. Vymezila jsem další způsoby odměňování zaměstnanců ve formě zaměstnaneckých výhod dle vnitřních předpisů. Na celou teoretickou část jsem poté nahlížela z účetního, ekonomického a daňového hlediska. Po zpracování teoretické části následovala část zabývající se analýzou současného stavu. V této části jsem se zaměřila na analýzu pracovněprávních vztahů vybraného zaměstnavatele. Následovala analýza odměňování formou mezd, odměn, zaměstnaneckých výhod a jejich dopad na osobní náklady zaměstnavatele. Analýzu zaměstnaneckých výhod a spokojenosti zaměstnanců s jejich poskytováním, jsem uskutečnila formou dotazníkového šetření. Na základě analýzy osobních nákladů získaných z informací od zaměstnavatele a z dotazníkového šetření, tak předložím návrhy na zlepšení využití zaměstnaneckých výhod při optimalizaci osobních nákladů zaměstnavatele.

## 2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

V teoretické části práce se budu zabývat objasněním základních pojmů z oblasti pracovněprávních vztahů. Oblast pracovního práva je velmi obsáhlým tématem, proto se budu věnovat pouze základní a nejdůležitější teorii vedoucí k objasnění potřebné problematiky. Nejprve se zaměřím na účastníky pracovního poměru, jejich práva a povinnosti. Následuje teorie věnovaná vzniku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Také se zaměřím na jednotlivé složky mzdy, její výpočet a zaúčtování. V poslední řadě se budu věnovat zaměstnaneckým výhodám a jejich daňovým a ekonomickým aspektům.

### 2.1 Pracovněprávní vztahy

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy, které se zakládají dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li ho použít, řídí se tyto vztahy občanským zákoníkem (1, s. 35).

### 2.2 Účastníci pracovněprávních vztahů

Základními prvky pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká právní vztah označovaný jako výkon závislé práce. *Závislou prací* se rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Závislou práci vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně, pod jménem zaměstnavatele, na jeho náklady, odpovědnost a dle jeho pokynů. Tato práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci a musí být vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele (1, s. 35 – 36).

### **2.2.1 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatelem je taková osoba, pro kterou se zaměstnanec – fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce, kterou pro něj bude konat v základním pracovněprávním vztahu, tzn. práce na základě pracovní smlouvy nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (13, s. 59).

Kdokoliv, kdo má právní osobnost, může být zaměstnavatelem. Může jím být tedy fyzická osoba, tzv. osoba samostatně výdělečně činná, nebo právnická osoba soukromého práva, veřejného práva či stát (13, s. 60).

### **2.2.2 Zaměstnanec**

Zaměstnancem je fyzická osoba, která je způsobilá k vlastním právním úkonům a je způsobilá mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti. Zaměstnancem se dle nového občanského zákoníku může stát pouze taková osoba, která dovršila věk minimálně 15 let a má dokončenou povinnou školní docházku. Zaměstnanec se zavazuje k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu (13, s. 58), (35, s. 34).

## **2.3 Vznik pracovního poměru**

Nejdůležitějším krokem při vstupu zaměstnance do nového zaměstnání je uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva je právním základem nově vznikajícího pracovního poměru (3, s. 8).

### **2.3.1 Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva je právní dokument, který stanoví základní pracovněprávní podmínky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Před podpisem smlouvy by měl mít



zaměstnanec dostatečný čas na její prostudování a seznámení se s jejími podmínkami (3, s. 8), (4).

Zaměstnavatel smí od zaměstnance požadovat pouze ty informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Aby byla pracovní smlouva platná, musí být uzavřena písemně, podepsána nejpozději v den nástupu zaměstnance do zaměstnání a musí obsahovat povinné náležitosti. Povinnými náležitostmi dle § 34 ZP jsou:

- druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat,
- místo výkonu práce,
- datum nástupu do zaměstnání (3, s. 8 – 9), (1, s. 37 – 38).

Tyto náležitosti musejí být v pracovní smlouvě sjednány vždy, smlouva však může obsahovat i další pracovněprávní podmínky, zejména jméno a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu práce a místo výkonu práce, nárok na délku dovolené na zotavenou, údaj o mzdě, způsobu odměňování a další, které upravuje § 37 ods. 1 ZP (3, s. 8 – 9), (1, s. 37 – 38).

### **2.3.2 Pracovní doba**

Pracovní doba je časový úsek dne, ve kterém je zaměstnanec povinen pro svého zaměstnance vykonávat práci dle jeho pokynů, případně doba, kdy musí být zaměstnanec připraven k výkonu práce. Pracovní dobu střídá doba odpočinku. Pracovní dobu zaměstnance určuje zaměstnavatel. Povinností zaměstnance je být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a z pracoviště odcházet až po skončení určené pracovní doby (3, s. 65 – 67), (34, s. 210).

Standartní délka týdenní pracovní doby dle ZP § 79 činí 40 hodin u jednosměnného pracovního režimu. Zákoník práce však v některých případech stanovuje rozdílnou pracovní dobu. Ta platí pro zaměstnance s třisměnným a nepřetržitým provozem, pro něž je stanovena pracovní doba 37,5 hodin týdně. Zaměstnanci ve dvousměnném pracovním režimu mají pracovní dobu 38,75 hodin týdně. U zaměstnanců pracujících

v podzemí, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu je délka pracovní doby 37,5 hodiny týdně. U zaměstnance mladšího osmnácti let nesmí týdenní pracovní doba překročit čtyřicet hodin týdně ve všech jeho pracovněprávních vztazích (1, s. 46), (5, s. 32).

## 2.4 Odměňování za práci

Zaměstnanci za jeho odvedenou práci náleží mzda, plat či odměna z dohody. Existuje rozdíl mezi mzdou a platem, který je dán především povahou zaměstnavatele. Zákoník práce v § 109 stanovuje taxativní výčet zaměstnavatelů, kteří mají povinnost řídit se úpravou platu. Platem jsou odměňováni především ti zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele působícího ve veřejném sektoru. U zaměstnavatele působícího v podnikatelském sektoru jsou zaměstnanci odměňováni mzdou. Zaměstnavatel, kterým se zabývám, je podnikatelský subjekt, konkrétně obchodní korporací – společností s ručením omezeným, proto se nadále platem nebudu zabývat (3, s. 88), (36, s. 106).

Pojem *mzda* je upraven v § 109 zákoníku práce. Mzdu poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za jeho vykonanou práci formou peněžitých plnění či plnění peněžité hodnoty tzv. naturální mzda. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost poskytovat příplatky ve formě mzdového zvýhodnění za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a neděli, za práci v noci a ve ztíženém prostředí. Plnění poskytovaná formou zvláštních předpisů nebo plnění, která nesouvisí s výkonem práce, se za mzdu nepovažují (5, s. 77), (9, s. 89).

Stanovení výše mzdy není povinnou náležitostí pracovní smlouvy. Není-li tedy výše mzdy smluvena, může zaměstnavatel stanovit tuto výši na základě vnitřního předpisu či určit mzdovým výměrem. V takovém případě je zaměstnavatel při stanovení mzdy vázán minimální a zaručenou mzdou, zásadou stejné odměny za stejnou vykonanou práci a zákazem diskriminace zaměstnanců (3, s. 88), (7, § 5).

### **2.4.1 Minimální mzda**

Minimální mzda je nejnižší přípustná hodnota příjmu zaměstnance. Stanovuje ji nařízení vlády č. 567/2006 Sb., a to zpravidla s účinností od nového roku vzhledem k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Dle § 2 tohoto nařízení je pro rok 2017 výše minimální hodinové mzdy **66 Kč**, při týdenní pracovní době 40 hodin minimální měsíční mzda činí 11 000 Kč. Do hodnoty mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas a příplatky. Pokud mzda nedosahuje minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek (1, s. 53), (5, s. 81).

### **2.4.2 Zaručená mzda**

Zaručená mzda je taková mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci právo na základě zákoníku práce, pracovní smlouvy, mzdového výměru, platového výměru či vnitřního předpisu zaměstnavatele. Upravuje ji nařízení vlády č. 567/2006 Sb. v § 3 (5, s. 83).

Jednotlivé druhy prací, které zaměstnanci mohou vykonávat, jsou rozděleny do osmi skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Pro každou tuto skupinu je stanovena jiná úroveň zaručené mzdy. V příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. nalezneme obecné charakteristiky těchto osmi skupin prací a jejich konkrétní příklady. Práce v 1. skupině jsou ohodnoceny zaručenou mzdou, jež se rovná právě minimální mzdě pro týdenní pracovní dobu 40 hodin (5, s. 83 – 84), (6, § 3).

### **2.4.3 Způsoby odměňování**

Způsoby odměňování zaměstnanců můžeme rozdělit do dvou částí. Zaměstnavatel může své zaměstnance odměňovat formou peněžních či nepeněžních odměn. Záleží také, zda zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance formou povinných či nepovinných plnění. Toto členění je důležité zejména pro účely stanovení daně z příjmů (8, s. 422).

- Peněžní odměny – mzdy, platy, či zaměstnanecké benefity; jsou to odměny za určité práce nebo odměny v souladu s vnitřními předpisy.

- Nepeněžní odměny – nepeněžní uznání za odvedenou práci (pochvala), motivace, poskytování příležitostí pro rozvoj zaměstnanců a další (8, s. 422).
- Povinná plnění pro zaměstnance – jejich poskytování je povinností zaměstnavatele, jež vyplývá ze zvláštních právních předpisů, nejčastěji ze zákoníku práce. Zaměstnavatel má povinnost sestavit vnitřní předpis upravující poskytování některých plnění dle zvláštních právních předpisů. V těchto předpisech je stanoven limit pro jednotlivá plnění. Výdaje nad limit dle zvláštního předpisu nebo ZDP jsou ze strany zaměstnavatele nedaňovými výdaji (10, s. 299 – 300).
- Nepovinná plnění pro zaměstnance - tato nepovinná plnění mohou vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, z pracovní smlouvy či jiné smlouvy, pokud nejsou v rozporu s právní úpravou. Tato plnění jsou nazývána *zaměstnanecké benefity*. Pro účely daňové povinnosti jsou plnění posuzována a testována dle ZDP (10, s. 301).

**Celková odměna** je kombinací peněžních a nepeněžních odměn, povinných a nepovinných plnění, která se skládá ze:

- základní peněžní odměny – mzdy, platy,
- doplňkové peněžní odměny – poskytovány k základní peněžní odměně za vykonanou práci, závislé na schopnostech a výkonu zaměstnance,
- zaměstnaneckých benefitů (viz kapitola 2.9 Zaměstnanecké benefity),
- nepeněžní odměny (8, s. 423).

## 2.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vedle pracovních poměrů založených pracovními smlouvami, může zaměstnavatel využívat zaměstnanců, kteří budou vykonávat závislou práci na základě uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Takovými dohodami se rozumí dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Tyto dohody musejí být vždy

uzavírány v písemné formě. Zaměstnavatel v těchto případech není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (3, s. 27).

Odměna, kterou zaměstnanci získají za práci konanou na základě dohod, se nazývá **odměna za práci**, která není mzdou ani platem. Výše odměny poskytnuté zaměstnanci záleží na smluvním ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Odměna za tyto práce nesmí být však nižší než minimální mzda, která je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb. a pro rok 2017 činí 66 Kč za hodinu při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin, tj. 11 000 Kč za měsíc (3, s. 28), (6, § 2), (13, s. 377).

### **2.5.1 Dohoda o provedení práce**

Pro dohodu o provedení práce je charakteristické, že rozsah práce, na kterou je dohoda uzavřena, nesmí překročit 300 hodin v jednom kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. V dohodě musí být vždy uveden rozsah prací a doba, na kterou se dohoda uzavírá (1, s. 45).

V případě dohody o provedení práce se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění, pokud hodnota měsíčního příjmu z dohody je nižší nebo rovna 10 000 Kč. Při překročení tohoto limitu však měsíční příjem podléhá odvodům zdravotního a sociálního pojištění, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, a to ve výši procentní sazby uvedené v podkapitole 2.6.5 věnované srážkám z příjmů zaměstnance (11, s. 46).

### **2.5.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Druhým typem dohody je dohoda o pracovní činnosti. Na základě dohody o pracovní činnosti lze vykonávat práci pouze v takovém rozsahu, jenž nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena maximálně na období 52 týdnů. V dohodě o pracovní činnosti musí být sjednán konkrétní rozsah pracovní doby, doba, na kterou je dohoda sjednána a vymezení vykonávané práce (3, s. 29 – 30), (1, s. 45).

Pokud měsíční příjem z dohody o pracovní činnosti nedosáhl 2 500 Kč, tzn. 2 499 Kč a méně, nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. V případě, že se však tento měsíční příjem rovná nebo je vyšší 2 500 Kč, podléhá povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění, viz kapitola 2.6.5 (11, s. 46).

## **2.6 Zdanění příjmů ze závislé činnosti**

Zdaňování příjmů fyzických osob, tedy i příjmů zaměstnanců ze závislé činnosti, upravuje Zákon č. 568/1992 Sb. o daních z příjmů. Příjmem se pro účely zdanění rozumí peněžní i nepeněžní plnění. Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou příjmy, které můžeme dle ZDP rozdělit do pěti skupin: příjmy ze závislé činnosti, ze samostatné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, z nájmu a ostatní příjmy. Tyto příjmy v jednotlivých skupinách se posuzují samostatně – vytvářejí dílčí základy daně. Z těchto dílčích základů daně je následně stanoven celkový základ daně (11, s. 33).

Pro účely této bakalářské práce se budu dále zabývat pouze zdaněním dílčího základu daně dle **§ 6 ZDP příjmy ze závislé činnosti**.

### **2.6.1 Příjmy ze závislé činnosti**

Zaměstnanec je označován jako poplatník s příjmy ze závislé činnosti. Zaměstnavatel je plátcem příjmu, u kterého zaměstnanec vykonává práci. Příjmy ze závislé činnosti jsou taxativně vymezeny v ZDP § 6 ods. 1 a 2. Jedná se o příjmy z pracovněprávního poměru, tzn. příjmy plynoucí z pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v peněžní i nepeněžní podobě (5, s. 195), (12, s. 69).

Některé příjmy, které zaměstnanec obdrží, však zdanění nepodléhají – nejsou předmětem daně. Upravuje je ZDP v § 6 ods. 7. např. hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, náhrady za opotřebení vlastního nářadí a další. Zaměstnanec může také obdržet příjmy, které sice jsou předmětem daně, ale jsou od daně osvobozeny. Jedná se zejména o příjmy dle § 6 ods. 9 ZDP např.

hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění, hodnota přechodného ubytování zaměstnancům, příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem aj. (14).

### **2.6.2 Prohlášení k dani**

Prohlášení k dani ze závislé činnosti je tiskopis, na kterém zaměstnanec prokazuje určení způsobu zdanění jeho příjmů. Toto prohlášení slouží k prokázání nezdanitelných částí základu daně, zjištění zálohové daně, uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění. Skutečnosti pro uplatnění slevy na dani a daňového zvýhodnění při výpočtu záloh musí poplatník prokázat do konce kalendářního měsíce, v němž nastaly. Zaměstnanec může i nemusí u svého zaměstnavatele podepsat prohlášení k dani. Zaměstnanec však může prohlášení podepsat pouze u jediného plátce na stejné období kalendářního roku (5, s. 205, 238).

### **2.6.3 Osobní slevy na dani**

U fyzických osob lze uplatňovat slevy na dani dle § 35ba ZDP. Každý poplatník, který podepíše prohlášení k dani, má nárok na slevu na dani na poplatníka. Roční hodnota slevy na poplatníka činí 24 840 Kč, v přepočtu na měsíc 2 070 Kč. Tuto slevu za daný měsíc může poplatník uplatnit pouze u jediného plátce mzdy. Další ze slev, které jsou uvedeny v § 35ba ZDP, např. sleva na invaliditu, sleva na studenta atd., jsou vázány na splnění určitých podmínek dle ZDP a jsou odečteny od daně vypočtené dle § 16 ZDP (5, s. 209).

### **2.6.4 Daňové zvýhodnění**

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě upravuje § 35c, 35d ZDP. Může jej uplatnit poplatník na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti. Toto daňové zvýhodnění uplatní poplatník jako slevu na dani. Je-li však nárok

na daňové zvýhodnění vyšší než je daňová povinnost poplatníka, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem (11, s. 42).

V případě příjmů ze závislé činnosti dle § 6 ZDP, podepsal-li poplatník u svého zaměstnavatele prohlášení k dani z příjmů fyzických osob, může uplatnit výše zmíněné slevy na dani a daňová zvýhodnění v rámci měsíčního zúčtování. Každý měsíc si tak uplatní 1/12 roční hodnoty slevy. Dále si také poplatník může uplatnit slevu na manželku/manžela a slevu na umístění dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku dle § 35ba odst. 1 písm. b) a § 35bb ZDP (11, s. 46).

Pro účely bakalářské práce při výpočtu záloh na dani budu brát v potaz pouze základní slevu na poplatníka, kterou si může uplatnit úplně každý zaměstnanec, který podepsal prohlášení k dani, kdežto ostatní slevy jsou uplatňovány individuálně, závisí na osobních poměrech každého zaměstnance a jsou vázány na splnění podmínek ZDP.

#### **2.6.5 Srážky z příjmu zaměstnance**

Zaměstnavatel je dle zákoníku práce povinen odvádět srážky ze mzdy a jiných příjmů zaměstnance plynoucích z pracovněprávního vztahu, a to formou zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění (3, s. 98).

#### **Sociální pojištění**

Sociální pojištění taktéž nazývané jako pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, se skládá z důchodového pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a nemocenského pojištění (dále jen sociální pojištění). Příjmem, který se započítává do vyměřovacího základu pro sociální pojištění, je příjem, který zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Tímto příjmem se rozumí plnění v peněžní i nepeněžní podobě, také plnění ve formě výhody, které bylo zaměstnanci poskytnuto. Do vyměřovacího základu se však zahrnují pouze ty příjmy, které jsou dle ZDP předmětem daně a nejsou od daně osvobozeny. Z vyměřovacího



základu se výše měsíčního pojistného stanoví procentní sazbou. Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny nahoru (12, s. 78), (5, s. 313 – 314).

Zaměstnavatel má povinnost odvádět pojistné za sebe i své zaměstnance. Pojistné, které odvádí za zaměstnance, srazí zaměstnavatel zaměstnanci z jeho příjmů. Toto pojistné odvede zaměstnavatel za jednotlivé kalendářní měsíce okresní správě sociálního zabezpečení (17, § 8).

Tab. 1: Sazby sociálního pojištění (Vlastní zpracování dle 5, s. 311)

<b>Sociální pojištění</b>	<b>% z vyměřovacího základu</b>
U zaměstnance	6,5 %
U zaměstnavatele	25 %

### **Zdravotní pojištění**

Zdravotní pojištění je nazýváno též jako pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (dále jen zdravotní pojištění). Vyměřovacím základem pro pojistné u zaměstnance jsou příjmy ze závislé činnosti zdaňovány dle § 6 ZDP, které nejsou od daně osvobozeny, případně jiný příjem zakládající účast na zdravotním pojištění. Pro tyto účely se rozumí příjmem plnění v peněžní i nepeněžní podobě nebo forma výhody poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci. Pojistné se z vyměřovacího základu vypočítá procentní sazbou a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru (5, s. 261).

Zaměstnavatel má povinnost odvádět část pojistného za své zaměstnance a současně i část pojistného, které je povinen hradit zaměstnanec, které mu srazí z jeho mzdy. Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a odvádí se na účet zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn (16, § 5).

Tab. 2: Sazby zdravotního pojištění (Vlastní zpracování dle 5, s. 261)

<b>Zdravotní pojištění</b>	<b>% z vyměřovacího základu</b>
U zaměstnance	4,5 %
U zaměstnavatele	9 %

## **Záloha na daň z příjmů**

Záloha na daň z příjmů je taktéž jednou ze srážek z příjmů zaměstnance. Zaměstnancům vypočte a srazí zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti jejich zaměstnavatel. Základem daně z příjmů ze závislé činnosti je úhrn všech příjmů zaměstnance ze závislé činnosti zúčtované za kalendářní měsíc nebo zdaňovací období, mimo příjmů, které jsou zatíženy srážkovou daní a příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny. Tyto příjmy se zvýší o částku odpovídající sociálnímu a zdravotnímu pojištění, které je povinen z těchto příjmů platit zaměstnavatel. Takto zjištěná superhrubá mzda se stává dílčím základem daně. Po jejím zaokrouhlení na celé stokoruny nahoru, činí zálohová daň 15%. (12, s. 77).

Pokud však poplatník podepsal u svého zaměstnavatele prohlášení k dani, plátce tuto zálohu nejprve sníží o prokázané měsíční slevy a daňové zvýhodnění. Má-li poplatník pouze příjmy ze závislé činnosti, nemusí podávat daňové přiznání. Jeho zaměstnavatel provede roční zúčtování záloh (12, s. 54 – 55; 81 – 82).

Tab. 3: Schéma výpočtu měsíční zálohy na daň z příjmů a čisté mzdy zaměstnance (Vlastní zpracování dle 18)

Celkové zdanitelné příjmy zaměstnance (hrubá mzda, odměny, další příjmy...)
+ SP 25 % z celkových příjmů, (placené zaměstnavatele za zaměstnance)
+ ZP 9 % z celkových příjmů (placené zaměstnavatelem za zaměstnance)
= Superhrubá mzda (Základ daně nezaokrouhlený)
≐ Základ daně zaokrouhlený (§ 38h ods. 2 ZDP: do 100 Kč ≐ nahoru na celé koruny, nad 100 Kč ≐ na celé stokoruny nahoru)
* sazba daně 15 %
- měsíční slevy na dani (pokud zaměstnanec podepsal prohlášení)
- daňové zvýhodnění na vyživované dítě (pokud zaměstnanec podepsal prohlášení)
= záloha na daň / daňový bonus
ČISTÁ MZDA ZAMĚSTNANCE = zdanitelné příjmy – SP 6,5 % z celkových příjmů – ZP 4,5 % z celkových příjmů – záloha na daň/ + daňový bonus

Jedná-li se o příjmy plynoucí z dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše nepřesáhla za kalendářní měsíc 10 000 Kč, a zaměstnanec u tohoto plátce nepodepsal prohlášení k dani, jsou tyto příjmy dle ZDP § 6 ods. 4 samostatným základem daně a jsou zdaněny srážkovou daní podle zvláštní sazby daně dle § 36 ZDP, jež se zaokrouhluje na celé koruny dolů (5, s. 196).

Tab. 4: Schéma výpočtu srážkové daně (Převzato z 12, s. 83)

Příjem na základě DPP do 10 000 Kč
= Samostatný základ daně zaokrouhlený na koruny dolů
* 15 % daň zjištěná zvláštní sazbou daně
<b>ČISTÁ MZDA = hrubá mzda – sražená daň</b>

## 2.7 Zúčtování se zaměstnanci

Vypočtenou hrubou mzdu zaměstnanců, zálohy na daň z příjmů a odvody sociálního a zdravotního pojištění musí zaměstnavatel zaúčtovat na příslušných účtech účtového rozvrhu. Způsob účtování upravuje prováděcí vyhláška Ministerstva financí 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení Zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Zúčtování za zaměstnanci se provádí na účtech účtové skupiny 33 – Zúčtování za zaměstnanci a institucemi. V této účtové skupině sledujeme pohledávky a dluhy vůči zaměstnancům z pracovněprávních vztahů, tj. z mezd, platů, souvisejících odvodů atd. (15, s. 119).

Pro účely bakalářské práce se zaměřím na účet **331 – Zaměstnanci**. Na vrub (stranu Má dáti) účtu 331 se účtují výplaty mezd a srážky záloh na daň z příjmů, srážky zdravotního a sociálního pojištění, případně ostatní srážky. Ve prospěch účtu (na stranu Dal) účtujeme dluhy z mezd (15, s. 120).

**Základní zúčtování hrubých mezd** se provádí na nákladovém účtu 521 – Mzdové náklady na straně MD souvztažně s účtem 331 – Zaměstnanci na straně Dal, kde vznikne dluh (závazek) vůči zaměstnanci. Hrubé mzdy se takto zaúčtují k poslednímu dni v měsíci, ale vyplácejí se až v měsíci následujícím, proto vzniká závazek vůči

zaměstnancům z titulu nevyplacených mezd. Vyplacení hrubé mzdy zaměstnancům může proběhnout z pokladny zaměstnavatele, nejčastěji však z jeho běžného účtu. Tato transakce se zaúčtuje jako snížení závazku vůči zaměstnancům na straně MD účtu 331, souvztažně se zápisem na straně D účtu 221 – Bankovní účet, kde dochází ke snížení peněžních prostředků na bankovním účtu (15, s. 120), (19, s. 79).

***Vyúčtování srážek sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance*** zaúčtujeme jako snížení závazku vůči zaměstnancům na straně MD účtu 331 – Zaměstnanci a zvýšení závazku vůči okresní správě sociálního pojištění a zdravotní pojišťovně na straně Dal účtu 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. K tomuto účtu je potřebné vést analytickou evidenci (podrobnější členění účtu) pro rozlišení sociálního pojištění, např. 336.1 a zdravotního pojištění např. 336.2 (19, s. 80).

***Vyúčtování SP a ZP, které je povinen odvádět zaměstnavatel*** (25 % SP a 9 % ZP), zaměstnavatel zaúčtuje jako součást svých nákladů na stranu MD účtu 524 – Zákonné sociální pojištění. Souvztažně zaúčtuje pojistné jako závazek vůči institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění na stranu Dal účtu 336. I v tomto případě je třeba vést analytickou evidenci k tomuto účtu např. 336.1 a 336.2 (19, s. 80).

Úhrada sociálního i zdravotního pojištění účtovaná jako závazek vůči institucím zdravotního a sociálního pojištění se provede snížením těchto závazků na straně MD účtu 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, kdy tato úhrada bude provedena z bankovního účtu zaměstnavatele snížením peněžních prostředků na tomto účtu na straně D účtu 221 – Bankovní účet.

***Vyúčtování srážky zálohy na daň z příjmů*** fyzických osob ze závislé činnosti je dalším snížením závazku vůči zaměstnancům, které zaúčtujeme na účet 331 – Zaměstnanci na stranu MD, se souvztažným zápisem na stranu Dal účtu 342 – Ostatní přímé daně jako závazek vůči finančnímu úřadu. Úhrada závazku vůči finančnímu úřadu bude následně provedena z bankovního účtu zaúčtovaná na stranu Dal účtu 221 se souvztažným snížením závazku vůči finančnímu úřadu na stranu MD účtu 342 – Ostatní přímé daně (19, s. 80).

Účtovat v souvislosti se zaměstnanci můžeme také o ***zákonných sociálních nákladech***, jimiž jsou sociální náklady účtované za účelem vytvoření pracovních a sociálních podmínek a péče o zaměstnance, např. hygienická vybavení pracovišť, provoz vlastních vzdělávacích zařízení, rozvoj zaměstnanců, závodní stravování atd., účtované na účtu 527 – Zákonné sociální náklady (15, s. 227).

Mezi další patří ***ostatní sociální náklady***, které účetní jednotka hradí v souvislosti se zaměstnanci nad rámec daňových nákladů dle ZDP, jimiž jsou např. příspěvky na stravování nad 55% z ceny hlavního jídla atd. Tyto náklady nejsou daňově uznatelné a jsou zaúčtované na účtu 528 – Ostatní sociální náklady (15, s. 227 – 229).

Tab. 5: Schéma zaúčtování mezd (Vlastní zpracování dle 15, s. 122)

Číslo	Doklad	Účetní případ	MD	D
1.	ID	Hrubá mzda zaměstnance (včetně příplatků, prémie a jiných plnění) ze závislé činnosti	521	331
2.	ID	Předpis pojistného na SP hrazené zaměstnavatelem – 25 % z HM	524	336.1
3.	ID	Předpis pojistného na ZP hrazené zaměstnavatelem – 9 % z HM	524	336.2
4.	ID	Vyúčtování srážky na úhradu zálohy daně z příjmů ze závislé činnosti	331	342
5.	ID	Vyúčtování srážky na úhradu SP – 6,5 % z HM	331	336.1
6.	ID	Vyúčtování srážky na úhradu ZP – 4,5 % z HM	331	336.2
7.	VBU	Výplata čistých mezd z bankovního účtu	331	221
8.	VBU	Úhrada sociálního pojištění z bankovního účtu	336.1	221
9.	VBU	Úhrada zdravotního pojištění z bankovního účtu	336.2	221
10.	VBU	Úhrada zálohy daně z příjmů z bankovního účtu	342	221

## 2.8 Náklady zaměstnavatele

Náklady zaměstnavatele představují peněžně oceněnou spotřebu živé a zvěcnělé práce, která byla vynaložena v souvislosti s jeho podnikatelskou činností. Je potřeba vhodné

členění nákladů za určité období, aby bylo možné tyto náklady analyzovat a řídit. Mezi základní členění patří členění:

- **druhové** – odpovídá na otázku, co bylo v podniku spotřebováno. Patří mezi ně např. spotřeba materiálů, paliv, energie; odpisy; *mzdové a ostatní osobní náklady* (mzdy, platy, pojistné, zaměstnanecké výhody), finanční náklady apod. (31),
- **účelové**
  - a) dle místa vzniku a odpovědnosti, tj. podle vnitropodnikových středisek a
  - b) kalkulační členění dle toho, na co byly náklady vynaloženy (31),
- **dle závislosti na změně objemu výroby**
  - a) fixní náklady, které nezávisí na objemu výroby. Jsou neměnné a mění se pouze při rozsáhlejších změnách. Například nájemné, odpisy atd.,
  - b) variabilní náklady, které se mění v závislosti na objemu výroby, např. přímý materiál, *přímé mzdy* výrobních zaměstnanců atd. (31).

## 2.9 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecký benefit či také zaměstnanecká výhoda je pojem označující peněžní nebo nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem dobrovolně ve prospěch zaměstnanců, jež je poskytováno nad rámec stanovený zákonem – je nadstandardní pracovní nebo mimopracovní pobídkou. Tyto nadstandardní podmínky, mezi něž poskytování zaměstnaneckých benefitů patří, musí být ujednány v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, kde je upraven především systém odměňování zaměstnavatele. To, jaké benefity zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje, by mělo odrážet jejich požadavky a zároveň by měly být zvoleny tak, aby vedly k optimálnímu daňovému zatížení zaměstnavatele i zaměstnanců (11, s. 81 – 82).

Zaměstnavatel se poskytováním benefitů snaží o udržení pracovních sil. Benefity plní úlohu péče o zaměstnance poskytované zaměstnavatelem nad rámec zákona, přičemž tato plnění mohou také přihlížet k délce zaměstnání či náročnosti práce (21, s. 134), (22, s. 144).

### **2.9.1 Benefity dle zákoníku práce**

Zákoník práce upravuje práva zaměstnanců jako minimální. Liberální povaha zákoníku (co není zakázáno je dovoleno) zajišťuje účastníkům pracovněprávních vztahů odchýlení od těchto minimálních požadavků, které upravuje zákoník práce dle §§ 224 – 247 ZP Péče o zaměstnance. S tím související úprava pracovních podmínek včetně stravování zaměstnanců, jejich odborný rozvoj a další zvláštní podmínky některých zaměstnanců. Hlavním ústavním požadavkem je povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům podmínky, jež umožňují bezpečný výkon práce. Zaměstnavatel tak může poskytovat zaměstnancům další peněžitá plnění nad rámec mzdy, která nesouvisí s jejich odměňováním např. odměny při životním a pracovním výročí, uspokojování kulturních a rekreačních potřeb zaměstnanců. Toto poskytování sociálních, kulturních a dalších plnění pro zaměstnance neupravuje žádný právní předpis. Zaměstnavatelé poskytující tato dobrovolná plnění je financují zpravidla ze sociálního fondu, které pro tyto účely zřizují a stanoví určitá pravidla jeho užívání (13, s. 518 – 520).

### **2.9.2 Daňové hledisko benefitů**

Plnění poskytovaná zaměstnavatelem formou zaměstnaneckých benefitů, mohou být zdaněny daní z příjmů ze závislé činnosti společně s ostatními příjmy z pracovního poměru, viz kapitola 2.6 Zdanění příjmů ze závislé činnosti. Zda budou tato plnění zdaněna, záleží na povaze i výši jejich poskytnutí, a na tom, zda jejich plnění upravuje ZDP. Na straně zaměstnavatele jejich zdanění upravuje § 24 nebo § 25 ZDP a na straně zaměstnanců § 6 ZDP.

Optimální daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů závisí na třech faktorech:

- a) je-li benefit daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele,
- b) je-li benefit u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů fyzických osob nebo není předmětem daně,
- c) je-li benefit vyjmut z vyměřovacího základu pro odvody zdravotního a sociálního pojištění (11, s. 82).

Lze říci, že při splnění všech těchto tří podmínek, se jedná o daňově optimální benefit. I v případě splnění pouze jedné nebo dvou podmínek lze benefit považovat jako daňově přijatelný. Můžeme tedy říci, že daňově optimální je ten benefit, který je:

- a) u zaměstnavatele daňově účinným nákladem, který posuzujeme na základě § 24 a § 25 ZDP, a zároveň je
- b) u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů fyzických osob dle § 6 ods. 9 ZDP nebo není předmětem daně dle § 6 ods. 7 ZDP a nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění (11, s. 82).

Vhodnou kombinací mzdy a zaměstnaneckých benefitů lze pak optimalizovat celkové příjmy zaměstnance a celkové osobní náklady zaměstnavatele. Mezi nejrozšířenější poskytované benefity v současné době patří především poskytování stravování za zvýhodněnou cenu, poskytnutí služebního vozidla i k soukromým účelům, příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnanců, poskytování nadstandardní délky dovolené, příspěvky na kulturu, sport, rekreaci atd. (11, s. 81 – 82).

### **2.9.3 Zdanění zaměstnaneckých benefitů**

V této kapitole se zaměřím na zdaňování vybraných zaměstnaneckých benefitů, které dále využiji v analýze současného stavu a návrzích řešení. Patří mezi ně příspěvek na stravování, 13. a 14. mzda, příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na rekreaci. Plnění poskytované ve formě zaměstnaneckého benefitu je pro zaměstnavatele vždy daňově účinným výdajem dle § 24 ods. 2 písm. j) bod 5. ZDP, pokud je jeho plnění zakotveno jako právo zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy a jsou tak výdaji na pracovní a sociální podmínky a péči o zdraví zaměstnanců (14).

#### **Příspěvek na stravování**

Dle § 236 Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele



mohou být stanoveny podmínky pro vznik práva na stravování, výše finančního příspěvku od zaměstnavatele, způsob provádění apod. Je-li tak ujednáno v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise, může být zvýhodněné stravování poskytováno také zaměstnancům po době čerpání jejich dovolené nebo zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti (13).

Příspěvek na stravování je pro zaměstnance nepeněžním příjmem a dle ZDP § 6 ods. 9 písm. b) osvobozeným od daně z příjmů ze závislé činnosti a není zároveň ani součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnavatel dle § 24 ods. 2 písem j) bod 4. ZDP může přispívat zaměstnancům na stravování částkou, která je pro něj daňově účinným výdajem, až do 55 % ceny jednoho jídla na jednu směnu. Tento příspěvek lze uplatnit jako daňový náklad, pokud zaměstnanec pracoval během směny, která trvala alespoň 3 hodiny (14).

### **13. a 14. mzda**

Pro zaměstnavatele je tento benefit, pokud je zakotvený jako právo zaměstnanců, daňově účinným nákladem, v opačném případě se jedná o výdaj daňově neuznatelný. U zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, kdy tento peněžní příjem musí zdanit daní z příjmů ze závislé činnosti a současně zahrnout do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění (14).

### **Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Zaměstnavatel může přispívat zaměstnanci na penzijní pojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní spoření a na soukromé životní pojištění. Všechny tyto příspěvky poskytuje tak, jak jsou sjednány v příslušné smlouvě. Výše příspěvku není pro zaměstnavatele omezena zákonem ZDP §24 ods. 2 písm. j) bod 5., kdy se jedná o daňový náklad. Pro zaměstnance je tento nárok osvobozen od daně z příjmů, pokud plnění nepřekračuje roční částku 30 000 Kč a plní podmínky § 6 ods. 9 písm. p) bod. 3

ZDP. Pak je toto plnění osvobozeno od daně z příjmů zaměstnance. Příjem zároveň není součástí vyměřovacího základů zdravotního a sociálního pojištění (10, s. 302).

### **Příspěvek na použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení**

V případě kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníku nepeněžní plnění ve formě použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, je toto plnění u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů za splnění podmínek § 6 ods. 9 písm. d). V případě poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance osvobozena hodnota nepeněžního plnění v úhrnu nejvýše 20 000 Kč za rok (20, s. 114).

V případě nepeněžního plnění poskytovaných zaměstnavatelem jsou daňově neuznatelnými výdaji dle § 25 ods. 1 písm. h) ZDP. V případě peněžních plnění můžeme využít znění zákona § 24 ods 2 písm. j) bodu 5 ZDP, kdy se jedná o daňový výdaj na pracovní a sociální podmínky a péči o zdraví zaměstnanců, jedná se o práva zaměstnanců vyplývající z pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu (20, s. 114 – 115).

## **2.10 Shrnutí teoretické části**

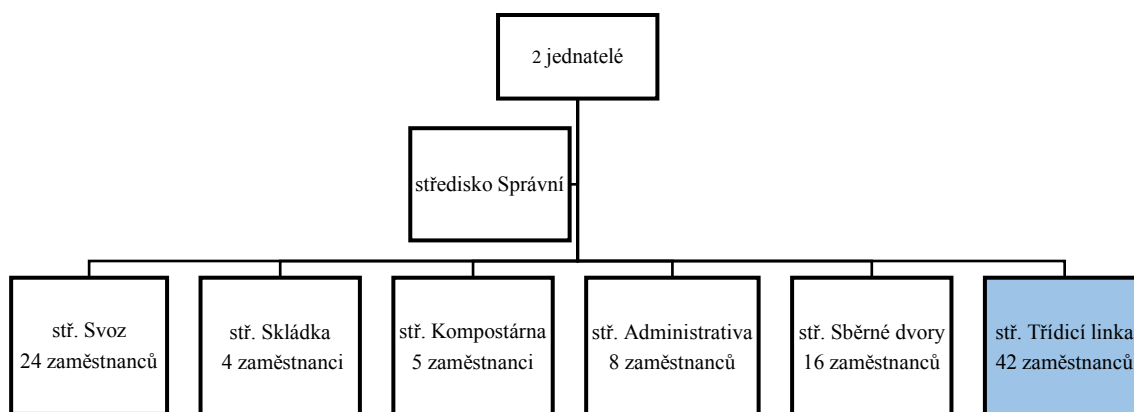
V teoretické části bakalářské práce jsem se věnovala objasnění základních pojmů v oblasti pracovněprávních vztahů. Nejprve jsem definovala účastníky pracovněprávních vztahů, a jaký právní dokument jejich vztahy stanovuje. Dále jsem se věnovala způsobům odměňování zaměstnanců v případě uzavření pracovního poměru i případům dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nemalou část jsem věnovala zdaňování příjmů ze závislé činnosti, výpočtu mzdy zaměstnanců a jejímu zaúčtování. Následně jsem z ekonomického hlediska definovala náklady zaměstnavatele. Závěr teoretické části je věnován nepovinným plněním poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům, na které jsem nahlížela z právního i daňového hlediska.

### **3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA**

V další části bakalářské práce se budu zabývat analýzou současného stavu vybrané společnosti s ručením omezeným ESKO-T s.r.o. v oblasti mzdových nákladů. Nejprve blíže představím zaměstnavatele a jeho organizační strukturu. Dále vymezím systém odměňování střediska, které zaměstnává nejvíce zaměstnanců u zaměstnavatele, tj. středisko Třídící linka. Zaměřím se na to, jak vysoké jsou osobní náklady zaměstnavatele a co vše je tvoří. Stěžejní částí bude charakteristika zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízí, dále rozbor mezd, příplatků a odměň z dohod. Na základě dotazníkového šetření zjistím, jak současný systém benefitů zaměstnancům vyhovuje či nevyhovuje. Výsledky dotazníkového šetření by mi měly pomoci ke stanovení vlastních návrhů řešení.

#### **3.1 Informace o zaměstnavateli**

ESKO-T s.r.o., jejíž základní kapitál je 2 000 000,- Kč, vznikla 1. dubna 1997 zápisem do obchodního rejstříku. Zakladatelem je Svazek obcí pro komunální služby. ESKO-T s.r.o. působí na poli odpadkového hospodářství, zajišťuje svoz a likvidaci tříděných, komunálních i nebezpečných odpadů v regionu Třebíčsko. Společníkem ESKO-T s.r.o. je Skládka tuhého komunálního odpadu Třebíč. Statutárním orgánem jsou dva jednatele, pod jejichž vedení spadá správní středisko, jež dále řídí střediska Svoz, Skládka, Kompostárna, Administrativa, Sběrné dvory a Třídící linka. Schéma zjednodušené organizační struktury je zobrazeno na následující straně. U každého střediska je uveden celkový počet zaměstnanců v jednotlivých střediscích, platný ke konci roku 2016 (24), (25).



Obr. 1: Zjednodušená organizační struktura ESKO-T s.r.o. (Upraveno dle 23)

### 3.1.1 Středisko Třídící linky

Pro účely bakalářské práce se budu zabývat pouze střediskem Třídící linky, zaměstnancům této linky a jejich mzdovému ohodnocení. Celková struktura subjektu a jednotlivé druhy práce zaměstnanců v celé společnosti jsou totiž natolik rozmanité, že by bylo velmi obtížné pokrýt celý mzdový systém zaměstnavatele. Tomuto středisku se budu věnovat právě proto, že je zde zaměstnáno nejvíce zaměstnanců, viz obr. 1 (26).

Středisko Třídící linka je tedy jedním z šesti středisek pod vedením Správního střediska zaměstnavatele. Z vlastní zkušenosti vím, že do tohoto střediska se sváží odpad ze žlutých sběrných nádob na plasty, kde se dále tento plastový odpad třídí na třídící lince uvnitř tohoto střediska. Roztříděný odpad se lisuje a dále odváží k recyklaci. Tuto zkušenost jsem získala prací u tohoto zaměstnavatele v roce 2015 na základě dohody o provedení práce.

Ke konci roku 2016 ve středisku Třídící linka zaměstnavatel zaměstnává 42 zaměstnanců, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele jako řidiči svozu odpadu, či manipulační dělníci u pásu třídící linky. Zaměstnanci třídící linky (dále jen

zaměstnanci) pracují v dvousměnném pracovním provozu a vykonávají středně fyzicky náročnou práci (26).

### **3.2 Odměňování zaměstnanců v pracovním poměru**

Zaměstnanci, kteří vykonávají pro zaměstnavatele práci na základě pracovní smlouvy, jsou za vykonanou práci odměňováni:

- a) mzdou,
- b) zaměstnaneckými benefity (26).

Základní mzda, kterou zaměstnanci pravidelně měsíčně získávají, se řídí právními předpisy a vnitřním mzdovým předpisem. Mzda je zaručena při odpracování plného počtu pracovních dnů a v případě, že zaměstnanec vykonává práci podle pracovní smlouvy, ve stanovené pracovní době, dodržuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a řídí se zákoníkem práce. Základní mzda zaměstnanců třídicí linky je pro všechny zaměstnance pevně stanovena vnitřním mzdovým předpisem – není sjednána individuálně a činí 12 100 Kč měsíčně. Mzda je zaměstnancům vyplácena zpravidla bezhotovostně na účet vedený u českého bankovního ústavu a je splatná vždy nejpozději 10. den nesledujícího měsíce po měsíci, v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (26), (30).

Nad rámec mzdy jsou zaměstnanci mimo pochvaly odměňováni především zaměstnaneckými benefity. Tyto benefity, jsou při splnění podmínek, poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu ve stejné výši. U zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, tudíž není vytvořena kolektivní smlouva. Pro financování zaměstnaneckých benefitů má zaměstnavatel vytvořen sociální fond. Forma a výše vyplácených benefitů je stanovena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (27).

Podrobným popisem jednotlivých poskytovaných zaměstnaneckých benefitů se budu zabývat v následující kapitole.

### 3.3 Poskytované zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnancům jsou:

- příspěvky na stravování,
- 13. a 14. plat,
- přítomnostní prémie (27).

Všechny výše zmíněné zaměstnanecké výhody jsou zakotveny ve vnitřním předpise zaměstnavatele, splňují tedy podmínky dané § 24 ods, 2 písm. j) bod 5 ZDP. Jedná se tak o práva zaměstnanců vyplývající z vnitřního přepisu zaměstnavatele, které jsou pro zaměstnavatele výdaji vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení příjmů (14).

#### 3.3.1 Příspěvek na stravování

Vnitřní předpis zaměstnavatele dává právo zaměstnancům na příspěvek na stravování, pokud jsou zaměstnáni na základě pracovní smlouvy. Nárok vzniká zaměstnanci, který odpracuje více jak 5 hodin denně. Nárok na příspěvek nevzniká, pokud zaměstnanec čerpá dovolenou na zotavenou, je v pracovní neschopnosti nebo čerpá náhradní volno (32).

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek formou stravenek. Jedná se o stravenky v nominální hodnotě 90 Kč, přičemž zaměstnavatel přispívá 55 % nominální hodnoty stravenky, tzn. 49,50 Kč, a zbylých 45 %, tj. 40,50 Kč doplácí zaměstnanci srážkou ze mzdy. Zaměstnavatel tedy přispívá maximální možnou částkou, která je pro něj daňově účinným výdajem, viz kapitola 2.9.3 Zdanění zaměstnaneckých benefitů. Rok 2017 má 250 pracovních dnů (počítáno bez nepracovních svátků), průměrně tedy počítáme s 21 pracovními dny v měsíci. Příspěvek zaměstnavatele na stravování jednoho zaměstnance za průměrně 21 pracovních dní činí **1 040 Kč** měsíčně. (26), (29).

### 3.3.2 Třináctá a čtrnáctá mzda

Zaměstnavatel poskytuje benefit ve formě 13. a 14. mzdy, jež vyplácí ve stejné výši. Zaměstnancům třídicí linky je benefit vyplácen ve výši 120 % základní mzdy a je poskytován formou odměn 2x ročně. 13. mzda je poskytována v měsíci dubnu ve výši 120 % základní mzdy, tj. **14 520 Kč**, a 14. mzda je poskytována v měsíci říjnu ve výši 120 % základní mzdy, tj. **14 520 Kč**. Celková roční výše tohoto benefitu je tedy 29 040 Kč. Náleží těm zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni v pracovním poměru, vykonávají řádně pracovní povinnosti a plní podmínky stanovené pracovní smlouvou. Benefit je přednostně určen na to, aby si zaměstnanec koupil nový pracovní oděv, zbytek částky je jeho benefitem. Při poskytování zaměstnavatel sleduje přítomnost zaměstnance za posledního půl roku, případně jej snižuje za pracovní neschopnosti zaměstnance a pracovní úrazy. Vedoucí zaměstnanci mohou podřízeným snížit benefit dle jejich pracovní aktivity (26), (32).

### 3.3.3 Přítomnostní prémie

Zaměstnavatel dle vnitřního předpisu poskytuje přítomnostní prémie zaměstnancům zaměstnaným v pracovním poměru v případě, když zaměstnanec přichází do zaměstnání včas a splní měsíční docházku do zaměstnání bez pracovní neschopnosti. Výše přítomnostní prémie činí **1000 Kč** měsíčně pro každého zaměstnance. Přítomnostní prémie se v případě čerpání řádné dovolené nekrátí (26).

## 3.4 Čistý příjem zaměstnance

Při výpočtu čistého příjmu zaměstnance vycházíme z předchozích informací o odměňování zaměstnanců a při výpočtu čistého příjmu zaměstnance z Tab. 3. K základní mzdě zaměstnance jsem přičetla zdanitelné příjmy, mezi které patří přítomnostní prémie a 13. a 14. mzda. Při výpočtu jsem hodnotu 13. a 14. mzdy poskytované 2x ročně zprůměrovala na měsíční částku a vyšla mi tak výše benefitu poskytovaná zaměstnanci v průměru na každý měsíc, tzn.  $14\,520 * 2 / 12 = 2\,420$  Kč, tj.

20 % ze základní mzdy. Pro účely výpočtu měsíční mzdy zaměstnance jsem tak musela učinit, protože jinak by se tento benefit promítl ve mzdě zaměstnance pouze v dubnu a říjnu, ale pro mé výpočty potřebuji znát průměrnou výši mzdy, která je zaměstnanci poskytována každý měsíc. Poté jsem z celkových zdanitelných příjmů zaměstnance vypočetla SP a ZP, které za něj odvádí zaměstnavatel, viz kapitola 2.6.5 a dále zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti a srážky na SP a ZP, viz kapitola 2.6.5. Při výpočtu zálohy počítám s tím, že zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani, viz kapitola 2.6.2 a může si tak uplatnit slevu na poplatníka. Případné další uplatnění slev na dani je vázáno na splnění podmínek dle ZDP § 35ba a je tak zcela individuální pro každého zaměstnance. Výpočtem jsem získala čistou mzdu zaměstnance, která se dále navýší o příspěvek zaměstnavatele na stravování a sníží o doplatek zaměstnance. Celkový čistý měsíční příjem zaměstnance činí 12 952 Kč.

Tab. 6: Měsíční mzda zaměstnance včetně poskytovaných benefitů (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Položka</b>	<b>Výpočet</b>	<b>Částka v Kč</b>
Základní mzda		<b>12 100</b>
Přítomnostní prémie		<b>1 000</b>
13. a 14. mzda v průměru na každý měsíc	$14\,520 \cdot 2 / 12$	<b>2 420</b>
Celkové zdanitelné příjmy	$12\,100 + 1000 + 2\,420$	15 520
SP zaměstnavatel	$15\,520 \cdot 0,25$	3 880
ZP zaměstnavatel	$15\,520 \cdot 0,09$	1 397
ZD po zaokrouhlení	$15\,520 + 3\,880 + 1\,397$	20 800
Daň 15 %	$20\,800 \cdot 0,15$	3 120
Záloha na daň po slevě	$3\,135 - 2\,070$	1 050
SP zaměstnanec	$15\,520 \cdot 0,065$	1 009
ZP zaměstnanec	$15\,520 \cdot 0,045$	699
Čistá mzda	$15\,520 - 1050 - 1\,009 - 699$	12 762
Příspěvek na stravování		<b>1 040</b>
Doplatek zaměstnance na stravenky		<b>850</b>
Celkový čistý příjem	$12\,762 + 1\,040 - 850$	<b>12 952</b>



V souvislosti s výpočtem mzdy zaměstnance je spojeno také její zaúčtování v účetnictví zaměstnavatele. Zaměstnavatel se pro účely svého účtování řídí Zákonem o účetnictví a prováděcí vyhláškou. Zaúčtování vychází z teoretické Tab. 5. Zaměstnavatel má však zavedenou analytickou evidenci k účtu 331 – Zaměstnanci, aby odlišil zaměstnance jednotlivých středisek. Středisko Třídící linky má pro analytickou evidenci číslo 150, proto účet 331 – Zaměstnanci, má číselné označení 331.150. Zaměstnavatel taktéž vede analytickou evidenci k účtu 521, aby odlišil zaúčtování základní mzdy zaměstnance a jejich ostatní příjmy. Zaúčtování mzdy zaměstnance třídící linky je uvedeno v následující tabulce 7. Částky uvedené v tabulce vychází z předchozí Tab. 6 (27).

Tab. 7: Zaúčtování mzdy zaměstnance třídící linky (Vlastní zpracování dle 26)

Doklad	Účetní případ	Částka	MD	D
ID	Základní mzda zaměstnance	12 100 Kč	521.001	331.150
ID	Přítomnostní prémie	1 000 Kč	521.002	331.150
ID	13., 14. mzda	2 420 Kč	521.003	331.150
ID	Předpis pojistného na SP hrazené zaměstnavatelem	3 880 Kč	524	336.001
ID	Předpis pojistného na ZP hrazené zaměstnavatelem	1 397 Kč	524	336.002
ID	Vyúčtování srážky na úhradu zálohy daně z příjmů ze závislé činnosti	1 050 Kč	331.150	342
ID	Vyúčtování srážky na úhradu SP	1 009 Kč	331.150	336.001
ID	Vyúčtování srážky na úhradu ZP	699 Kč	331.150	336.002
ID	Příspěvek na stravování	1 040 Kč	527	331.150
ID	Doplatek stravenek srážkou ze mzdy	850 Kč	331.150	335.150
VBU	Výplata čistých mezd z bankovního účtu	12 952 Kč	331.150	221

### 3.5 Osobní náklady zaměstnavatele

Osobní náklady zaměstnavatele netvoří pouze hrubé mzdy zaměstnanců za jejich vykonanou práci, nýbrž i další náklady, které musí zaměstnavatel vynakládat v souvislosti s odměňováním zaměstnanců, jež se účtují v účtové skupině 52x, viz předchozí Tab. 7.

Základní mzda tvoří podstatnou část osobních nákladů zaměstnavatele. Mezi další významné a základní osobní náklady zaměstnavatele patří pojistné na zdravotní a sociální pojištění, které zaměstnavatel hradí za své zaměstnance, blíže viz kapitola 2.6.5. Výši vyměřovacího základu pro odvod pojistného jsem uvedla v Tab. 2 a 3. Celková výše tohoto pojistného hrazeného zaměstnavatelem za zaměstnance tvoří osobní náklady zaměstnavatele. Další položkou osobních nákladů jsou zaměstnanecké benefity blíže zmíněné v předešlé kapitole 3.3 včetně jejich poskytovaných částek (16), (17).

Tab. 8: Průměrné osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance (Vlastní zpracování dle 26)

Položka	Za měsíc v Kč	Za rok v Kč
Základní mzda	12 100	145 200
SP 25 %	3 880	46 560
ZP 9 %	1 397	16 764
Příspěvek na stravování	1 040	12 480
13. a 14. mzda	2 420	29 040
Přítomnostní prémie	1 000	12 000
<b>Celkové osobní náklady na 1 zaměstnance TL</b>	<b>21 837</b>	<b>262 044</b>
<b>Celkové osobní náklady na 42 zaměstnanců TL</b>	<b>917 154</b>	<b>11 005 848</b>

V předchozí tabulce jsou zobrazeny jednotlivé průměrné měsíční položky osobních nákladů zaměstnavatele na jednoho zaměstnance třídící linky a jejich celková výše vypočtena za rok. Na všech 42 zaměstnanců třídící linky je hodnota **osobních nákladů 11 005 848 Kč na rok**. Jde však o stav, který nezohledňuje dovolenou. Dovolená

na zotavenou je stanovena pro zaměstnance ve výši 4 týdnů. Za dobu dovolené by nebyl zaměstnanci poskytován příspěvek na stravování. V době onemocnění by zaměstnanci také nebyl poskytován příspěvek na stravování a nenáležela by mu přítomnostní prémie (26).

V následující tabulce je popsáno, kolik Kč činí celkové roční náklady zaměstnavatele, uvedeno kolik činí celkové osobní náklady zaměstnavatele a osobními náklady pouze na zaměstnance Třídící linky. Stěžejní je zobrazení, jaké procento z celkových nákladů zaměstnavatele tvoří osobní náklady, jaké procento z těchto osobních nákladů zaměstnavatele tvoří osobní náklady na zaměstnance střediska Třídící linky, a jaké procento z celkových nákladů zaměstnavatele činí osobní náklady na zaměstnance Třídící linky.

Tab. 9: Procentuální podíl celkových osobních nákladů na celkových nákladech zaměstnavatele (Vlastní zpracování dle 23, 27)

<b>Rok</b>	<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>Celkové osobní náklady</b>	<b>% podíl celkových osobních nákladů na celkových nákladech</b>
<b>2014</b>	67 603 225 Kč	24 811 548 Kč	36,70 %
<b>2015</b>	67 998 415 Kč	27 016 274 Kč	39,73 %
<b>2016</b>	68 025 411 Kč	28 985 462 Kč	42,61 %

Tab. 10: Procentuální podíl osobních nákladů na zaměstnance Třídící linky na celkových osobních nákladech a na celkových nákladech zaměstnavatele (Vlastní zpracování dle 23, 27)

<b>Rok</b>	<b>Osobní náklady na zaměstnance TL</b>	<b>% podíl osobních nákladů TL na celkových osobních nákladech</b>	<b>% podíl osobních nákladů TL na celkových nákladech</b>
<b>2014</b>	8 454 874 Kč	34,07 %	12,51 %
<b>2015</b>	10 148 463 Kč	37,56 %	14,92 %
<b>2016</b>	11 005 848 Kč	37,97 %	16,18 %

Z předchozích Tab. 9 a 10 je patrné, že celkové osobní náklady zaměstnavatele i osobní náklady na zaměstnance Třídící linky stále mírně stoupají a zároveň mírně roste i jejich podíl na celkových nákladech zaměstnavatele. Osobní náklady na zaměstnance Třídící linky tvoří více než třetinu celkových osobních nákladů zaměstnavatele.

### 3.6 Spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity

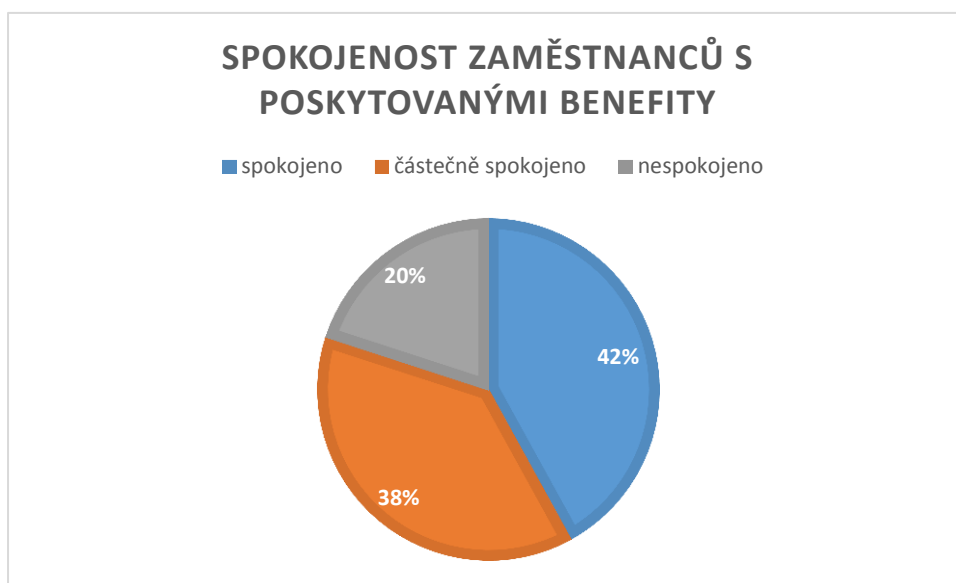
Zaměstnavatel ESKO-T s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům výše zmíněné benefity v kapitole 3.3. Aby bylo možno navrhnout vhodné a efektivní změny v poskytovaných zaměstnaneckých benefitech, je nutno zjistit, jak jsou zaměstnanci s benefity spokojeni a zda by uvítali nějaké změny. Ke zjištění jejich názorů jsem využila **dotazníkového šetření**. Dotazník byl použit pro zaměstnance střediska Třídící linky, mezi které byl dotazník rozdán. Rozdala jsem dotazník mezi 42 zaměstnanců, vyplněný dotazník odevzdalo 40 zaměstnanců.

Na úvodní straně dotazníku se zaměstnanci dozvěděli, proč tento dotazník vyplňují, že dotazník je zcela anonymní a bude sloužit pouze ke zpracování mé bakalářské práce. Dále je dotazník zaměřen na spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity, v případě nespokojenosti měli uvést důvod jejich nespokojenosti. Následně mohli mezi dalšími nabízenými zaměstnaneckými benefity ohodnotit jejich preferenci na stupnicích 1 – 5. Poslední část je zaměřena na to, zda by zaměstnanci místo nových benefitů preferovali raději navýšení mzdy a volný prostor na jejich osobní připomínky a názory.

Pro potřeby dotazování jsem zvolila uzavřené otázky, otevřené otázky v případě nesouhlasu zaměstnanců a také numerické posuzovací škály, kdy 1 = nejlepší, 5 = nejhorší. Po sestavení prvotního dotazníku jsem provedla tzv. předvýzkum. Předvýzkum je důležitý zejména proto, abych zjistila, zda otázky v dotazníku jsou srozumitelné, přiměřeně náročné a validní. Tento prvotní dotazník jsem rozdala mezi 8 respondentů, kteří měli tento dotazník vyzkoušet, zda mu rozumí. Prvotně mě však zajímalo, o jaké další benefity by měli zaměstnanci zájem a podle toho jsem doplnila další možnosti u otázky 5 (28, s. 87).

Následně se budu věnovat jednotlivým otázkám dotazníku.

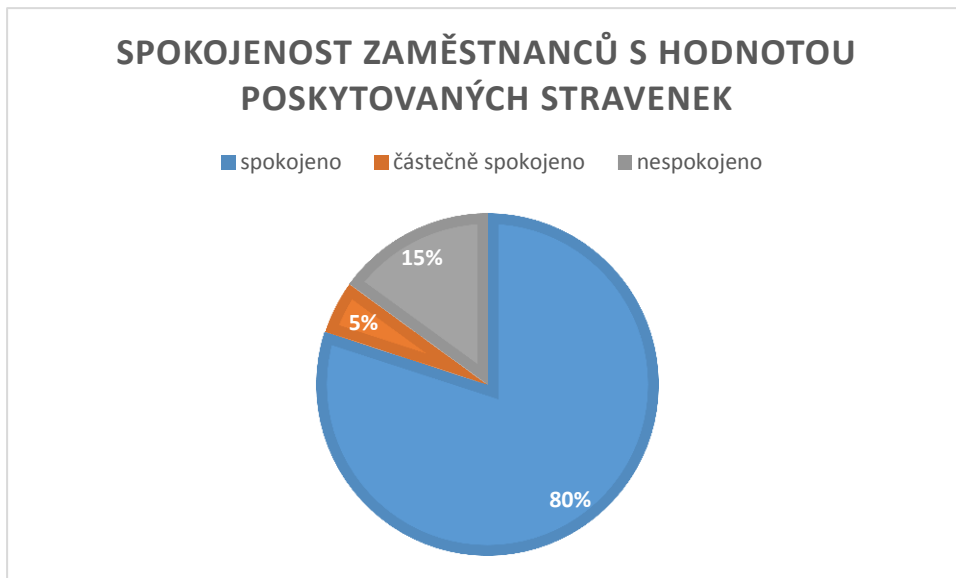
**Otázka 1** je zaměřena na spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity. Cílem této otázky bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci s benefity, které jim v současné době zaměstnavatel nabízí, spokojeni. Z výsledků je patrné, že 42 % zaměstnanců je s nabídkou benefitů spokojeno, 38 % zaměstnanců částečně spokojeno a 20 % nespokojeno. Důvodem nespokojenosti zaměstnanců je především malý sortiment poskytovaných benefitů. Počet částečně spokojených či nespokojených zaměstnanců je více než polovina, jak je patrné z následujícího grafu 1. Tento fakt by se měl snížit díky mým novým návrhům v následující části bakalářské práce, kde podám zaměstnavateli návrhy na poskytování nových zaměstnaneckých benefitů v souladu s dotazníkovým šetřením.



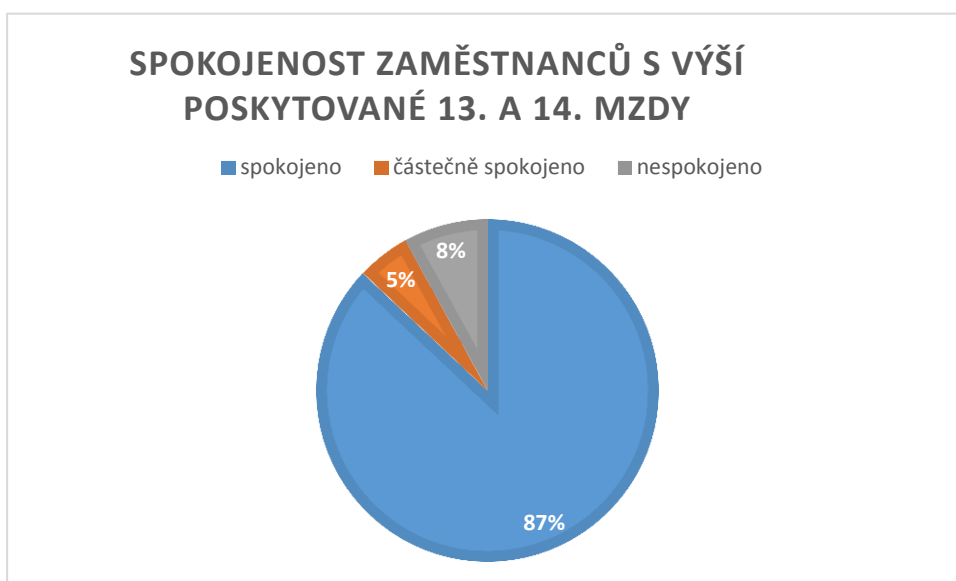
Graf 1: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity (Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

**Otázky 2 – 4** byly věnovány posouzení toho, jak jsou zaměstnanci spokojeni s konkrétními jednotlivými poskytovanými benefity – stravenkami, přítomnostními prémie a 13. a 14. mzdou. S výší poskytovaných benefitů jsou zaměstnanci ve většině případů spokojeni. S poskytovanými přítomnostními prémie jsou zaměstnanci dokonce **100 %** spokojeni. U otázky 2 dali pouze 2 zaměstnanci částečnou nespokojenost s výší stravenek a nespokojenost uvedlo 6 zaměstnanců, kteří by si přáli vyšší nominální hodnotu stravenek. U otázky 3, vyjádřili 2 zaměstnanci

částečnou nespokojenost a 3 zaměstnanci nespokojenost s výší 13. a 14. mzdy, jejíž výši by snížili a nahradili benefitem.



Graf 2: Spokojenost zaměstnanců s výší poskytovaných stravenek (Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)



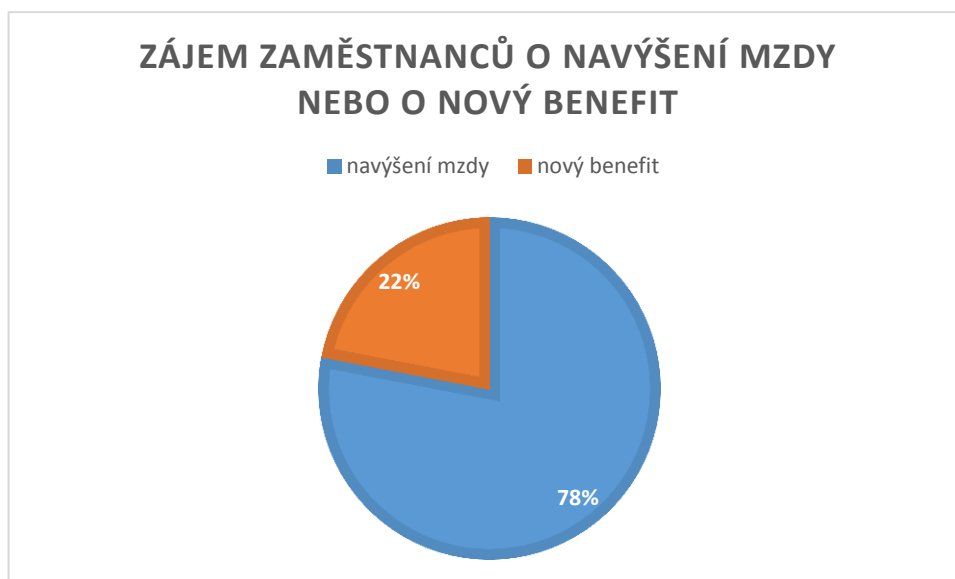
Graf 3: Spokojenost zaměstnanců s výší poskytované 13. a 14. mzdy (Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

U **otázky 5**, kde měli zaměstnanci ohodnotit jednotlivé benefity, které by nově uvítali, byly odpovědi značně rozmanité. Mezi benefity, na kterých se zaměstnanci shodli, patří:

- příspěvek na dovolenou,
- příspěvek na penzijní připojištění
- příspěvek na životní pojištění a
- odměna za mnohaletou práci.

Naopak malý zájem byl o odborný rozvoj, zaměstnaneckou půjčku nebo automat na potraviny.

**Otázka 6:** Měl/a byste raději zájem o navýšení mzdy místo zavedení nového benefitu, byla velmi rozporuplná. Dle mého názoru i názoru mzdové účetní zaměstnané u vybraného zaměstnavatele, si totiž někteří zaměstnanci neuvědomují, co to znamená, že poskytovaný benefit je osvobozen od daně z příjmů a od odvodů na pojistném a neví, jaké to má pro ně důsledky a je v jejich očích nejlepší jen hodnota čistého příjmu na běžném účtu. Proto tito zaměstnanci raději chtějí navýšení mzdy, což je pro člověka vcelku přirozené. Na druhé straně několik zaměstnanců si tuto skutečnost uvědomuje, a proto považují za zajímavé, místo navýšení mzdy dostávat nezdaněný benefit. Ovšem 78 % dotazovaných by raději uvítalo zvýšení mzdy (27)



Graf 4: Zájem zaměstnanců o navýšení mzdy nebo o zavedení nového benefitu (Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření)

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že i přesto že jsou zaměstnanci se současnými zaměstnaneckými benefity většinou částečně spokojeni, uvítali by rozšíření sortimentu poskytovaných benefitů. Mezi nové, které by tedy zaměstnanci uvítali, patří příspěvek na dovolenou, příspěvek na životní pojištění a odměna za mnohaletou práci. Někteří zaměstnanci by ovšem raději požadovali navýšení mzdy.

### 3.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel uzavírá s fyzickými osobami dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel využívá dohod o provedení práce, při níž může zaměstnanec po dobu 300 hodin, viz kapitola 2.5.1, pracovat společně se zaměstnanci v pracovním poměru u linky při běžném provozu. Odměna za práci na základě dohody, viz kapitola 2.5.1, je stanovena na úrovni minimální mzdy, viz kapitola 2.4.1, tedy 66 Kč za hodinu, tzn. **11 000 Kč za měsíc (27)**.

Tab. 11: Výpočet odměny z dohody o provedení práce (Vlastní zpracování dle 27)

Položka	Výpočet	Částka v Kč
Odměna z DPP		<b>11 000</b>
SP zaměstnavatel	$11\,000 * 0,25$	2 750
ZP zaměstnavatel	$11\,000 * 0,09$	990
ZD po zaokrouhlení	$11\,000 + 2\,750 + 990$	14 800
Daň 15 %	$14\,800 * 0,15$	2 220
Záloha na daň po slevě	$2\,220 - 2\,070$	150
SP zaměstnanec	$11\,000 * 0,065$	715
ZP zaměstnanec	$11\,000 * 0,045$	495
Čistý příjem	$11\,000 - 150 - 715 - 495$	9 640

Zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance na základě dohody o provedení práce pouze v měsících červenec a srpen, tedy v době letních prázdnin, kdy zaměstnanci v pracovním poměru čerpají dovolenou na zotavenou, a to více zaměstnanců ve stejný



čas a na delší období, a je tak potřeba nahradit jejich dočasnou nepřítomnost v zaměstnání novými zaměstnanci. Počet zaměstnanců na základě DPP, které zaměstnavatel takto zaměstnává, je zcela individuální dle potřeby tzn., kolik zaměstnanců čerpá dovolenou a jak velké množství je odpadu je potřeba zpracovat atd. (27)

Jak jsem již zmínila v kapitole 3.2, zaměstnanecké benefity náleží pouze těm zaměstnancům, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu. To znamená, že zaměstnanecké benefity nenáleží zaměstnancům zaměstnaným na základě DPP. Náklady zaměstnavatele na jejich zaměstnání jsou tedy mzda zaměstnance na úrovni minimální mzdy a odvody sociálního a zdravotního pojištění za tyto zaměstnance.

Tab. 12: Měsíční osobní náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance na DPP (Vlastní zpracování dle 27)

<b>Měsíční osobní náklady zaměstnavatele v Kč</b>	
<b>Položka</b>	<b>DPP</b>
Odměna	11 000
SP 25 %	2 750
ZP 9 %	990
Příspěvek na stravování	-
Přítomnostní prémie	-
13. a 14. mzda	-
<b>Měsíční náklady celkem</b>	<b>14 740</b>

### 3.8 Shrnutí analytické části

V analytické části jsem nejprve nastínila představení vybraného zaměstnavatele. Konkrétně jsem se zaměřila na středisko Třídící linky, v němž je zaměstnáno nejvíce zaměstnanců ze všech středisek zaměstnavatele. Popsala jsem současný systém odměňování zaměstnanců a to formou mezd, odměn a zaměstnaneckých benefitů. Uvedla jsem, jak zaměstnavatel účtuje mzdy zaměstnanců Třídící linky. Podrobněji

jsem charakterizovala jednotlivé poskytované zaměstnanecké výhody, které zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízí, podmínky jejich poskytnutí a výši. Vyčíslila jsem příjem zaměstnanců včetně poskytovaných benefitů. Také jsem zachytila dopad zaměstnaneckých benefitů na osobní náklady zaměstnavatele a jejich vyčíslení a procentuální zhodnocení. Následovalo dotazníkové šetření, které probíhalo mezi zaměstnanci Třídící linky a jehož cílem bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci se současným systémem poskytovaných benefitů spokojeni a zda by uvítali nějaké změny.

## **4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ**

Cílem této kapitoly je navrhnout ekonomicky efektivní řešení pro zaměstnavatele, vedoucí k tomu aby jeho osobní náklady byly co nejvíce optimální. Konkrétně se zaměřím na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a na poskytování zaměstnaneckých benefitů. Na příjem zaměstnance mají negativní dopady výše srážek pojistného a výše záloh na daň z příjmů. Z tohoto důvodu zhodnotím zaměstnávání zaměstnanců na základě dohody o provedení práce i na základě dohody o pracovní činnosti a následně se zaměřím na návrh nových zaměstnaneckých benefitů tak, aby vedly ke snížení osobních nákladů zaměstnavatele a k odvodové výhodnosti u zaměstnance.

### **4.1 Zaměstnání zaměstnanců na základě dohod konaných mimo pracovní poměr**

Pracovním úkolem střediska Třídící linky je třídit odpad. Odpadu je však v důsledku zvyšujícího se počtu populace stále více, a tak se zvyšuje i objem odpadu ve středisku Třídící linky. Příčinou toho je, že stálí zaměstnanci v pracovním poměru Třídící linky nestíhají odvádět požadované množství práce. Zaměstnavatel proto na „přechodné“ období, kdy je nahromaděno přebytké množství odpadu, zaměstnává jednoho zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou. „Přechodným obdobím“ jsou především případy celoplošně konaných společenských akcí, tzn. období plesových sezón, karnevalů, pálení čarodějnic apod., zároveň také letní prázdniny a s nimi spojené kulturní akce. Jedná se tak o období po novém roce do léta. Zaměstnanci, který má uzavřenou pracovní smlouvu i na dobu určitou, přísluší mimo základní mzdy také přítomnostní prémie, stravenky a 13., 14. mzda, viz kapitola 3.2 a 3.3, jež zvyšují osobní náklady zaměstnavatele na tohoto zaměstnance (32).

V mých prvních návrzích se proto budu zabývat zaměstnáním zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jimž tyto výhody nenáleží a zaměstnavatel by tak mohl snížit své osobní náklady.

#### 4.1.1 Zaměstnání na základě dohody o provedení práce

Namísto zaměstnance, s nímž zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvu na dobu určitou, navrhuji, aby zaměstnavatel zaměstnal nového zaměstnance na základě dohody o provedení práce. Dohody o provedení práce by zaměstnavatel uzavíral ne jen na období letních prázdnin, jak je tomu dosud, viz kapitola 3.7, ale i v případech, kdy by se nahromadilo přebytečné množství neroztříděného odpadu, místo toho aby zaměstnával zaměstnance na dobu určitou.

Zaměstnanci zaměstnání na základě DPP jsou odměňováni odměnou z dohody ve výši minimální mzdy, viz kapitola 2.5 a 3.7. Pokud by zaměstnavatel zaměstnal jednoho zaměstnance na základě DPP, který by byl odměněn touto minimální mzdou, pak měsíční minimální odměna z dohody činí 11 000 Kč. Pokud však tento příjem zaměstnance u zaměstnavatele přesáhne 10 000 Kč měsíčně, podléhal by odvodům pojistného stejně jako u zaměstnance zaměstnaného v pracovním poměru, viz kapitola 2.5.1. Úspora osobních nákladů by vznikla pouze tím, že zaměstnanci na DPP nevzniká nárok na poskytované benefity, viz kapitola 3.2.

Další možností je, místo zaměstnání jednoho zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou zaměstnat ve stejné období dva zaměstnance, se kterými by zaměstnavatel uzavřel DPP. Tito 2 zaměstnanci by pracovali namísto 1 zaměstnance, pracovali by tak pouze polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tito zaměstnanci by se střídali pro plynulý chod linky. V takovém případě by příjem každého z nich nepřesáhl částku 10 000 Kč měsíčně. Jejich celková mzda by byla na úrovni minimální mzdy jednoho zaměstnance pracujícího po celou stanovenou týdenní pracovní dobu.

Příjem zaměstnance zaměstnaného na základě DPP, jež nepřesáhne 10 000 Kč, je zdaněn srážkovou daní ve výši 15 %, viz Tab. 4. Platí, že zaměstnanci, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce a podepsali prohlášení k dani, si mohou uplatnit slevu na poplatníka, viz kapitola 2.6.3. Po odečtení slevy na poplatníka by výsledná srážková daň byla nulová. Takový příjem by nepodléhal ani odvodům pojistného. Pokud by tak zaměstnavatel zaměstnal zaměstnance na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, jeho příjem by byl polovinou z 11 000 Kč, tzn. 5 500 Kč měsíčně.

Tab. 13: Výpočet návrhu odměny z DPP při poloviční pracovní době

Příjem na základě DPP	5 500 Kč
* 15 % srážková daň	825 Kč
- sleva na dani	2 070 Kč
Výsledná daňová povinnost	0 Kč
Odměna z DPP	5 500 Kč

Výhody: Nepřesáhne-li příjem zaměstnance 10 000 Kč, nepodléhá odvodům pojistného, což je pro zaměstnavatele značnou výhodou. Díky tomu může zaměstnavatel snížit v „přechodných“ měsících své osobní náklady o 34 %, které by musel hradit za své zaměstnance na zdravotní a sociální pojištění. Těchto zaměstnanců se netýká poskytování zaměstnaneckých benefitů, proto uzavření dohody o provedení práce je pro zaměstnavatele výhodné z hlediska snížení osobních nákladů. Pro dlouhodobější snížení osobních nákladů může zaměstnavatel postup uzavírání dohod o provedení práce opakovat.

Nevýhody: Zaměstnanci, se kterými zaměstnavatel uzavřel dohody u provedení práce, mohou pracovat maximálně 300 hodin ročně u tohoto zaměstnavatele, proto se jedná pouze o krátkodobý pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Náročné může být také získání vhodných zaměstnanců na tento druh pracovněprávního vztahu, především takových zaměstnanců, kterým by tento pracovněprávní vztah vyhovoval po časové i finanční stránce. Nevýhodou může být také střídání zaměstnanců a náročnost administrativy.

Výpočet: V následující tabulce jsem vyčíslila měsíční osobní náklady na 1 zaměstnance v pracovním poměru a varianty osobních nákladů na zaměstnance, se kterými by zaměstnavatel uzavřel dohodu o provedení práce. Měsíční osobní náklady na 1 zaměstnance v současné době vycházejí z Tab. 6, měsíční odměna z dohody o provedení práce jednoho zaměstnance je na úrovni minimální mzdy tj. 11 000 Kč za měsíc při stanovené týdenní pracovní době, viz kapitola 3.7 a odměna dvou zaměstnanců na základě DPP na polovinu stanovené týdenní pracovní doby v rozsahu je dohromady taktéž 11 000 Kč.

Tab. 14: Měsíční osobní náklady na nové zaměstnance zaměstnané na základě DPP (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Položka</b>	<b>1 zaměstnanec PP Kč</b>	<b>1 DPP Kč</b>	<b>2 DPP kratší pracovní doba Kč</b>
Základní mzda	12 100	11 000	11 000
SP 25 %	3 880	2 750	-
ZP 9 %	1 397	990	-
Příspěvek na stravování	1 040	-	-
Přítomnostní prémie	1 000	-	-
13. a 14. mzda	2 420	-	-
<b>Měsíční náklady celkem</b>	<b>21 837</b>	<b>14 740</b>	<b>11 000</b>

Závěr: Na základě výsledků předchozí tabulky 14 a na základě výšky měsíčních osobních nákladů zaměstnance navrhuji, aby „na přechodná“ období zaměstnával zaměstnance na základě dohody o provedení práce. Zaměstnavatel tím může značně snížit své osobní náklady a ušetřit až 51 % měsíčních osobních nákladů, pokud zaměstná zaměstnance na základě DPP místo zaměstnance na dobu určitou v pracovním poměru, jehož osobní náklady jsou zvýšeny především o hodnotu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Osobní náklady zaměstnavatele jsou nejnižší v případě zaměstnání 2 zaměstnanců na polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Doba pracovněprávního vztahu omezená na 300 hodin u jednoho zaměstnavatele by se odpracováním pouze poloviny doby protáhla na delší časové období a zaměstnavatel by tak v případě potřeby nemusel stále hledat nové zaměstnance. Práce na základě DPP, kdy by zaměstnavatel zaměstnával 2 zaměstnance na tuto dohodu pouze na polovinu stanovené týdenní doby, může být zajímavá pro studenty či důchodce, kteří si chtějí finančně přilepšit.

#### **4.1.2 Zaměstnání zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti**

Dohoda o pracovní činnosti je druhou možností uzavření pracovněprávního vztahu mimo pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Taktéž dohoda o pracovní činnosti je využívána pro krátkodobý pracovněprávní vztah. Jak již bylo

zmíněno v kapitole 2.5.2, pokud je měsíční odměna z DPČ vyšší nebo rovna 2 500 Kč, podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Aby zaměstnanec nedosáhl odměny 2 500 Kč za měsíc, musel by pro zaměstnavatele pracovat pouze 4 dny v měsíci při stanovené pracovní době, viz kapitola 2.3.2, a odměně na úrovni minimální mzdy, viz 2.4.1 ( $4 \text{ dny} * 8 \text{ hodin} * 66 \text{ Kč/hod} = 2\,112 \text{ Kč} < 2\,500 \text{ Kč}$ ). V případě většího počtu odpracovaných dní v měsíci by odměna z dohody přesáhla výše zmíněnou částku a podléhala by odvodům pojistného. Zaměstnavatel by však potřeboval, aby zaměstnanec pracoval více než 4 dny v měsíci, aby byla zajištěna plynulost provozu linky. Kdyby zaměstnanec zaměstnaný na základě DPČ pracoval celý měsíc, poté by odměna z dohody přesáhla 2 500 Kč a jeho příjem byl stejný jako při zaměstnání jednoho zaměstnance na základě DPP zmíněné v předešlé kapitole. V případě, že chceme, aby zaměstnavatel vynaložil co nejnížší osobní náklady, do nichž odvod SP a ZP za zaměstnance patří, není zaměstnání na základě DPČ příliš vhodné.

## **4.2 Optimalizace nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnavatel by mohl svým zaměstnancům nad rámec mzdy, poskytnout další plnění, viz kapitola 2.9, o které by zaměstnanci měli dle výsledků dotazníkového šetření zájem, viz kapitola 3.6. Ze sdělení zaměstnavatele jsem zjistila, že si mu zaměstnanci dlouhodoběji stěžují, že jim poskytované zaměstnanecké benefity nejsou optimální. Dle zaměstnavatele je zásadním faktorem jejich nespokojenosti to pocit zaměstnanců, že jsou nedoceněni a že jim je poskytováno malé množství benefitů, nebo že zaměstnanci neznají okolnosti zdaňování benefitů, ve většině případů nedokáží rozpoznat, který benefit se jim nezahrnuje do zdanitelných příjmů, proto je pro ně v častých případech nejlepší jen vidina čistého příjmu na bankovním účtu, se kterým ihned volně hospodařit (27).

Cílem této kapitoly je navrhnout takovou strukturu zaměstnaneckých benefitů, jejichž dopad u zaměstnance na daň z příjmů ze závislé činnosti a na odvody pojistného, a u zaměstnavatele na osobní náklady, bude co nejvýhodnější. V takovém případě to bude znamenat, že benefit bude daňově účinným výdajem pro zaměstnavatele a pro zaměstnance bude osvobozen o daně z příjmů fyzických osob a příjem nebude součástí

vyměřovacího základu pojistného, viz kapitola 2.9.2. V úvahu jsou brány rovněž výsledky dotazníkového šetření.

#### **4.2.1 Návrh příspěvku na životní pojištění**

Pro můj první návrh týkající se zaměstnaneckých benefitů, jsem zvolila příspěvek na životní pojištění, který může zaměstnavatel svým zaměstnancům přispívat až do 30 000 Kč ročně. Zdanění příspěvku u zaměstnavatele i zaměstnance je uvedeno v kapitole 2.9.3. V případě, kdy zaměstnavatel chce snížit své osobní náklady, může část čisté mzdy zaměstnance nahradit příspěvkem na životní pojištění. Celkový čistý příjem zaměstnance by tak zůstal nezměněn, ovšem část mzdy by byla nahrazena částkou příspěvku na životní pojištění.

Návrh: Při návrhu je třeba zohlednit, aby se zaměstnavatel poskytováním příspěvku z části mzdy nedostal u základní mzdy pod hranici minimální mzdy zaměstnance, viz kapitola 2.4.1, a také to, aby příjem zaměstnance nebyl příliš omezen výší příspěvku, kterou musí zaměstnanec odvádět na účet zdravotní pojišťovně a nemůže tak s poskytnutou výší příspěvku ihned disponovat. Proto jsem pro zaměstnance, kteří mají sjednanou pracovní smlouvu, po konzultaci se zaměstnavatelem, zvolila výši příspěvku v částce 666 Kč měsíčně, tj. 7 992 Kč ročně. Zaměstnavatel by musel vyplácení tohoto příspěvku zakotvit ve svém vnitřním předpise, aby se poskytovaný benefit pro něj stal daňově účinným výdajem (27)

Výhody: Snížením hodnoty čisté mzdy zaměstnanců o poskytnutý příspěvek by byl snížen základ pro výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance a zároveň snížen základ pro odvod zdravotního a sociálního pojištění u zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnanci tak budou odvádět méně na zálohách na daň z příjmů a zároveň menší hodnotu zdravotního a sociálního pojištění. Pro zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelným nákladem, v případě, že jejich poskytnutí zakotví ve vnitřním předpise. Tuto změnu zde může zaměstnavatel zakotvit i bez souhlasu zaměstnanců. Do vnitřního předpisu je však nutné uvést výši poskytovaného příspěvku, podmínky pro jeho získání, způsob vyplácení apod. Bude se pak jednat o výdaj zaměstnavatele na pracovní a sociální podmínky a péči o zdraví zaměstnanců.



Nevýhody: Zaměstnanci mohou mít pocit, že jejich čistý příjem se o tento příspěvek na životní pojištění snížil, protože hodnota tohoto příspěvku je poukázána na účet jejich zdravotní pojišťovny. Nepříznivé je také to, že výše poskytovaného příspěvku na životní pojištění zaměstnance se nezapočítává do vyměřovacího základu pro výpočet starobního důchodu (32).

Výpočet: Následující Tab. 15 znázorňuje výpočet čistého příjmu zaměstnance v případě, kdy zaměstnavatel přispívá částkou 666 Kč měsíčně na životní pojištění. Výpočet vychází z analytické části Tab. 6, v níž je vypočtena současná mzda zaměstnance se všemi současnými poskytovanými benefity. V tomto případě s návrhem příspěvku na životní pojištění, je však část čisté mzdy snížena o příspěvek na životní pojištění. Při výpočtu musím pamatovat na to, aby nová čistá mzda zaměstnance byla o příspěvek na životní pojištění, tzn. o 666 Kč nižší, než byla čistá mzda zaměstnance doposud. V takovém případě musí být nová čistá mzda zaměstnance 12 096 Kč.

a) výpočet nové hodnoty čisté mzdy po odečtení příspěvku:  $12\,762 - 666 = 12\,096$  Kč

Abych mohla spočítat výši zálohy na daň z příjmů zaměstnance a výši odvodů na sociální a zdravotní pojištění, potřebuji znát novou výši hrubé mzdy zaměstnance rovnající se celkovým zdanitelným příjmům. Tu vypočítám podle vzorce:

$$\frac{ČM - 2070}{0,689} = HM$$

Obr. 2: Vzorec pro výpočet hrubé mzdy (Převzato z 33)

b) dosazení do vzorce pro výpočet nové hrubé mzdy:  $\frac{12\,096 - 2070}{0,689} = 14\,552$  Kč

Po odečtení poskytované měsíční přítomnostní prémie z nové výše hrubé mzdy dostáváme hodnotu 13 552 Kč, ze které se skládá základní mzda a v průměru poskytovaná 13. a 14. mzda na měsíc. Rozpočítám částku 13., 14. mzdy ze základní mzdy, která je poskytována 2x ročně po 120 % ze základní mzdy, viz kapitola 3.3.2, tzn. 20 % ze základní mzdy každý měsíc v průměru. To znamená, že částka 13 552 Kč je složena ze 100 % základní mzdy + 20 % benefitu 13., 14. mzdy,

c) výpočet nové základní měsíční mzdy:  $14\,552 - 1\,000 = 13\,552$  Kč,

nová hodnota 13., 14. mzdy je **2 259 Kč** měsíčně,

základní měsíční mzda **11 293 Kč**.

Tab. 15: Srovnání současné měsíční mzdy zaměstnance s navrhovanou měsíční mzdou s příspěvkem na životní pojištění (Vlastní zpracování dle 26, 27)

<b>Položka</b>	<b>Současná mzda v Kč</b>	<b>Výpočet mzdy s příspěvkem na ŽP</b>	<b>Mzda s příspěvkem na ŽP v Kč</b>
Základní mzda	12 100		<b>11 293</b>
Přítomnostní prémie	1 000		1 000
13. a 14. mzda v průměru na každý měsíc	2 420	$13\,552 * 2 / 12$	2 259
Celkové zdanitelné příjmy	15 520	$11\,293 + 1\,000 + 2\,259$	<b>14 552</b>
SP zaměstnavatel	3 880	$14\,552 * 0,25$	3 638
ZP zaměstnavatel	1 397	$14\,552 * 0,09$	1 310
Základ daně po zaokrouhlení	20 800	$14\,552 + 3\,638 + 1\,310$	19 500
Daň 15 %	3 120	$19\,500 * 0,15$	2 925
Záloha na daň po slevě	1 050	$2\,925 - 2\,070$	855
SP zaměstnanec	1 009	$14\,552 * 0,065$	946
ZP zaměstnanec	699	$14\,552 * 0,045$	655
Čistá mzda	12 762	$14\,552 - 855 - 946 - 655$	<b>12 096</b>
Příspěvek na stravování	1 040		1 040
Doplatek na stravenky	850		850
<b>Příspěvek na životní pojištění</b>	-		<b>666</b>
Celkový čistý příjem	<b>12 952</b>	$12\,096 + 1\,040 - 850 + 666$	<b>12 952</b>

Závěr: Z výše uvedených výpočtů je patrné, že poskytovat příspěvek na životní pojištění je pro zaměstnance výhodné, i když se na první pohled zdá, že taková varianta vhodná není z důvodu snížení základní mzdy. Tato varianta je však pro zaměstnance výhodná z hlediska odvodů. V porovnání se současným stavem mzdy, varianta s příspěvkem na životní pojištění šetří na záloze na daň z příjmů zaměstnance 195 Kč měsíčně (1 050 – 885 Kč) a odvodech pojistného 107 Kč měsíčně (1 009 + 699 – 946 – 655 Kč), celkově **302 Kč měsíčně**, z důvodu toho, že příspěvek na životní pojištění je příjem, který není zdaněn daní z příjmů fyzických osob a nezapočítává se do odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance a tak vznikla nižší hodnota celkových zdanitelných příjmů, ze kterých se srážky z příjmů zaměstnance provádí.

Tab. 16: Srovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele se stavem osobních nákladů s poskytnutím příspěvku na životní pojištění (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Osobní náklady na 1 zaměstnance TL v Kč</b>		
<b>Položka</b>	<b>Současný stav bez příspěvku</b>	<b>Stav s příspěvkem na životní pojištění</b>
Základní mzda	12 100	11 293
SP 25 %	3 880	3 638
ZP 9 %	1 397	1 310
Příspěvek na stravování	1 040	1 040
13. a 14. mzda	2 420	2 259
Přítomnostní prémie	1 000	1 000
<b>Příspěvek na životní pojištění</b>	<b>-</b>	<b>666</b>
<b>Měsíční osobní náklady celkem</b>	<b>21 837</b>	<b>21 206</b>
<b>Roční osobní náklady celkem</b>	<b>262 044</b>	<b>254 472</b>
<b>Roční osobní náklady na 42 zaměstnanců</b>	<b>11 005 848</b>	<b>10 687 824</b>

Tab. 17: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance vyjadřující finanční úsporu s návrhem příspěvku na životní pojištění (Vlastní zpracování dle 23, 27)

Roční osobní náklady na zaměstnance Třídící linky			
Položka	Osobní náklady na zaměstnance Třídící linky	% podíl osobních nákladů TL na celkových osobních nákladech	% podíl osobních nákladů TL na celkových nákladech
<b>Současný stav</b>	11 005 848 Kč	37,97 %	16,18 %
<b>Stav s příspěvkem na životní pojištění</b>	10 687 824 Kč	36,87 %	15,71 %
<b>Rozdíl v Kč</b>	<b>- 318 024 Kč</b>	-	-

Zároveň také zaměstnavatel v porovnání se stávajícím stavem osobních nákladů šetří na svých osobních nákladech, viz předchozí Tab. 16. Měsíční osobní náklady na jednoho zaměstnance v této variantě s návrhem příspěvku na životní pojištění činí 21 206 Kč, osobní náklady se tak oproti současnému stavu sníží o **631 Kč měsíčně** na jednoho zaměstnance, ročně o 7 572 Kč na jednoho zaměstnance, na 42 zaměstnanců třídící linky **ročně o 318 024 Kč**. Vůči celkovým osobním nákladům zaměstnavatele, které jsou v současnosti 28 985 462 Kč ročně, je podíl nově vypočtených nákladů s příspěvkem na životní pojištění 36,87 %, a podíl na celkových ročních nákladech zaměstnavatele, které činí 68 025 411 Kč, je 15,71 %.

#### 4.2.2 Nahrazení části 13. a 14. mzdy příspěvkem na rekreaci

Jak je patrné z Tab. 8, kde jsem shrnula celkové osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance, vysokou část z těchto osobních nákladů tvoří právě poskytovaná 13. a 14. mzda. Tento benefit tvoří 54,26 % celkových poskytovaných benefitů.

Tab. 18: Procentuální podíl poskytované 13., 14. mzdy na celkových poskytovaných zaměstnaneckých benefitech (Vlastní zpracování dle 32)

<b>Celková roční výše poskytovaných benefitů</b>	<b>Roční výše 13. a 14. mzdy</b>	<b>% podíl 13., 14. mzdy na celkových zaměstnaneckých benefitech</b>
53 520 Kč	29 040 Kč	54,26 %

Nevýhody 13., 14. mzdy: Na tento benefit je vynaložená více než polovina nákladů na poskytované zaměstnanecké benefity pro zaměstnance Třídící linky. Navíc je tento benefit zahrnován do zdanitelných příjmů zaměstnance, a tak spadá do vyměřovacího základu pro odvod záloh na daň z příjmů zaměstnance, sociálního a zdravotního pojištění. Také samotnému zaměstnavateli tak vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance, a zvyšuje tak jeho osobní náklady, do nichž se tyto odvody pojistného zahrnují.

Výhody: Z pohledu zaměstnanců je poskytování 13. a 14. mzdy velice uspokojivé, viz výsledky dotazníkového šetření a graf 3, protože je součástí jejich čistých příjmů v podobě výplaty, se kterými mohou ihned volně disponovat, a jedná se o značnou peněžní částku poskytovanou v celé výši dvakrát ročně.

Návrh: Část tohoto poskytovaného benefitu bych nahradila novým benefitem, který by se na rozdíl od stávajícího benefitu nezahrnoval do zdanitelných příjmů a nebyl by součástí vyměřovacího základu pro odvod SP a ZP, tudíž by byl vhodný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele díky snížení osobních nákladů. Dle dotazníkového šetření provedeného v kapitole 3.6, by měli zaměstnanci zájem o příspěvek na dovolenou. Toto plnění upravuje zákon o daních z příjmů jako nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníku za použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení upravené v § 6 ods. 9 písm. d) bod 1 ZDP. Zdanění tohoto benefitu je uvedeno v kapitole 2.9.3.

Současná výše 13. a 14. mzdy je uvedena v kapitole 3.3.2. Tento benefit připadá v průměru na měsíc v hodnotě 2 420 Kč. Příspěvek zaměstnavatele na rekreaci

v podobě nepeněžního plnění může být poskytován až do výše 20 000 Kč ročně. Měsíční částka příspěvku tak může činit maximálně 1 666 Kč ( $20\,000\text{ Kč} / 12\text{ měsíců} = 1\,666\text{ Kč}$ ). Navrhuji část současné hodnoty 13. a 14. mzdy nahradit příspěvkem na rekreaci v částce **700 Kč měsíčně**, roční částka příspěvku bude 8 400 Kč. Tento příspěvek bude proplácen zaměstnancům zpětně, např. proplatí předložené faktury za zaměstnancův pobyt. Nová hodnota poskytovaného benefitu ve formě 13. a 14. mzdy bude činit v průměru **1 720 Kč** za měsíc (současná výše 2 420 Kč – 700 Kč příspěvku na rekreaci). Celková roční částka benefitu bude 20 640 Kč, tzn. výše 13. mzdy vyplácené v dubnu bude 10 320 Kč a 14. mzda vyplácená v říjnu také 10 320 Kč, viz kapitola 3.3.2., a bude tak nově činit 85,3 % ze základní mzdy.

Výhody příspěvku na rekreaci: Jedná se o nepeněžní plnění, které je do výše 20 000 Kč osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Jeho plnění tak nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a zálohy na daň z příjmů. Zaměstnanci při užívání dovolené mohou mít dobrý pocit z toho, že jim jejich výdaje následně zaměstnavatel proplatí.

Nevýhody: Jelikož je příspěvek zaměstnancům proplácen zpětně, mohou mít nejprve snížením hodnoty 13., 14. mzdy pocit snížení jejich příjmů, avšak benefit 13., 14. mzdy je také proplácen nepravdělně. Hrozí také, že se zaměstnanec nebo jeho rodinný příslušník nezúčastní žádného rekreačního pobytu, v tom případě by částka příspěvku nemohla být zaměstnanci poskytnuta. U zaměstnavatele se jedná o daňově neúčinný výdaj.

Výpočet: V následující tabulce je shrnut výpočet návrhu a jeho dopad na mzdu zaměstnance, kdy příspěvek na rekreaci bude 700 Kč měsíčně a výše 13. a 14. mzdy v průměru 1 720 Kč měsíčně. Výpočet vychází z mých předcházejících úvah na zavedení tohoto návrhu.

Tab. 19: Srovnání současné měsíční mzdy zaměstnance s navrhovanou měsíční mzdou s příspěvkem na rekreaci (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Položka</b>	<b>Současná mzda v Kč</b>	<b>Výpočet mzdy s příspěvkem na rekreaci</b>	<b>Mzda s příspěvkem na rekreaci v Kč</b>
Základní mzda	<b>12 100</b>	12 100	
Přítomnostní prémie	<b>1 000</b>	1 000	
13. a 14. mzda v průměru na každý měsíc	<b>2 420</b>	$10\,320 * 2 / 12$	<b>1 720</b>
Celkové zdanitelné příjmy	15 520	$12\,100 + 1000 + 1\,720$	14 820
SP zaměstnavatel	3 880	$14\,820 * 0,25$	3 705
ZP zaměstnavatel	1 397	$14\,820 * 0,09$	1 334
Základ daně po zaokrouhlení	20 800	$14\,820 + 3\,705 + 1\,334$	19 900
Daň 15 %	3 120	$19\,900 * 0,15$	2 985
Záloha na daň po slevě	1 050	$2\,985 - 2070$	915
SP zaměstnanec	1 009	$14\,820 * 0,065$	964
ZP zaměstnanec	699	$14\,820 * 0,045$	667
Čistá mzda	12 762	$14\,820 - 915 - 964 - 667$	12 274
Příspěvek na stravování	<b>1 040</b>	1 040	
Doplatek zaměstnance na stravenky	<b>850</b>	850	
Příspěvek na rekreaci	-	<b>700</b>	
Celkový čistý příjem	<b>12 952</b>	$12\,274 + 1040 - 850 + 700$	<b>13 164</b>

Závěr: Porovnáním výpočtu návrhu příspěvku na rekreaci se současným stavem jsem dospěla k tomu, že je toto plnění výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. U zaměstnance však pouze v případě, že on nebo jeho rodinný příslušník využije příspěvek na rekreaci. Poté by se v porovnání se současným stavem snížily celkové zdanitelné příjmy, od čehož se odvíjí i nižší hodnoty odvodů na SP a ZP. Jeden zaměstnanec na odvodech pojistného odvede každý měsíc o 77 Kč méně ( $1\,009 + 699 - 964 - 667$ ), na záloze na daň odvede o 135 Kč každý měsíc méně ( $1\,050 - 915$ ), celkem tedy o **212 Kč měsíčně** méně.

V zaměstnavatelových osobních nákladech se nahrazení části 13., 14. mzdy příspěvkem na rekreaci projeví takto:

Tab. 20: Srovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele se stavem osobních nákladů s poskytnutím příspěvku na rekreaci (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Osobní náklady na 1 zaměstnance TL v Kč</b>		
<b>Položka</b>	<b>Současný stav bez příspěvku</b>	<b>Stav s příspěvkem na rekreaci</b>
Základní mzda	12 100	12 100
SP 25 %	3 880	3 705
ZP 9 %	1 397	1 334
Příspěvek na stravování	1 040	1 040
13. a 14. mzda	2 420	1 720
Přítomnostní prémie	1 000	1 000
Příspěvek na rekreaci	-	<b>700</b>
<b>Měsíční osobní náklady</b>	<b>21 837</b>	<b>21 599</b>
<b>Roční osobní náklady</b>	<b>262 044</b>	<b>259 188</b>
<b>Roční osobní náklady na 42 zaměstnanců</b>	<b>11 005 848</b>	<b>10 885 896</b>



Tab. 21: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance vyjadřující finanční úsporu s návrhem příspěvku na rekreaci (Vlastní zpracování dle 23, 27)

Roční osobní náklady na zaměstnance Třídící linky			
Položka	Osobní náklady na zaměstnance Třídící linky	% podíl osobních nákladů TL na celkových osobních nákladech	% podíl osobních nákladů TL na celkových nákladech
<b>Současný stav</b>	11 005 848 Kč	37,97 %	16,18 %
<b>Stav s příspěvkem na rekreaci</b>	10 885 896 Kč	37,55 %	16,00 %
<b>Rozdíl v Kč</b>	<b>- 119 952 Kč</b>	-	-

Z předchozích dvou tabulek, kde jsou zachyceny změny v osobních nákladech zaměstnavatele, je patrné snížení měsíčních osobních nákladů o 238 Kč na jednoho zaměstnance, roční úspora nákladů by činila 2 856 Kč na každého zaměstnance, na všech 42 zaměstnanců **119 952 Kč za rok**. Snížením poskytovaného benefitu 13., 14. mzdy o 700 Kč a nahrazení jeho výše v částce 700 Kč příspěvkem na rekreaci tak povede ke snížení osobních nákladů zaměstnavatele.

#### 4.2.3 Navýšení mzdy vs. nový zaměstnanecký benefit

Dle výzkumu dotazníkového šetření kapitoly 3.6, by někteří zaměstnanci měli zájem o navýšení mzdy místo zavedení nového benefitu. Navýšení mzdy má svá pozitiva, avšak i negativa, v případě, kdy je možné místo navýšení mzdy dostávat nový zaměstnanecký benefit, který nebude spadat do odvodů pojistného a záloh na daň z příjmů zaměstnance.

Výhody zvýšení mzdy: Zaměstnanci mají jistě dobrý pocit, že se jejich mzda zvýšila a nehlídí na to, že toto zvýšení dopadá na odvody pojištění a výši zálohy na daň

z příjmů. S hodnotou navýšeného příjmu mohou zaměstnanci po výplatě ihned počítat a volně disponovat. Jedná se o navýšení příjmů zaměstnance.

Nevýhody navýšení mzdy: Navýšení mzdy by pro zaměstnavatele znamenalo zvýšení jeho osobních nákladů z důvodu zvýšení mzdy, s tím souvisejících odvodů sociálního a zdravotního pojištění, které platí za zaměstnance. Současně by se taky zvýšila hodnota poskytované 13. a 14. mzdy, jelikož je dána procentní sazbou ze základní mzdy, viz kapitola 3.3.2. U zaměstnance by vyšší čistá mzda znamenala vyšší částku zdanitelných příjmů, tzn., že zaměstnanec by musel odvést vyšší zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti a zároveň by musel odvést vyšší SP a ZP.

Návrh: Zaměstnanci v provedeném dotazníkovém šetření v kapitole 3.6, projevíli mimo jiné zájem o příspěvek na penzijní připojištění. Zdanění tohoto benefitu je uvedeno v kapitole 2.9.3. Jelikož je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů zaměstnance, shledávám ho proto optimálním řešením místo navýšení mzdy. Po konzultaci se zaměstnavatelem bych zvolila výši příspěvku na penzijní připojištění **500 Kč měsíčně**, který by svým zaměstnancům přispíval v rámci péče o zaměstnance vedoucí k jejich spokojenosti (27).

Částka tohoto příspěvku sice zvýší zaměstnavateli osobní náklady v podobě tohoto příspěvku o 500 Kč, ale tato hodnota se nebude započítávat do vyměřovacího základu pro SP a ZP, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance, které by v případě, že by se do vyměřovacího základu započítávaly, byly také součástí osobních nákladů zaměstnavatele, viz kapitola 3.5.

Výhody nového benefitu: Příspěvek je dle ZDP § 6 ods. 9 písm. p) osvobozen od daně z příjmů do hodnoty 30 000 Kč ročně. Tuto stropní částku roční částka poskytovaného penzijního připojištění zároveň s roční částkou životního pojištění navrhovanou v kapitole 4.2.1, nepřekročí. Příspěvek nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného ani pro odvod zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti.

Nevýhody nového benefitu: Příspěvek na penzijní připojištění si však zaměstnanec nemůže nechat volně k dispozici, ale musí jej poukázat na účet zaměstnance u penzijní

společnosti. Zaměstnanec tak může mít dojem, že se jeho mzda o tento příspěvek nezvýšila, protože s ním nyní po vyplacení nemůže volně nakládat.

Výpočet č. 1 navýšení mzdy: Nejdříve vypočtu mzdu zaměstnance v případě, že by jeho základní mzda byla zvýšena o 500 Kč.

Tab. 22: Srovnání současné měsíční mzdy zaměstnance s navrhovaným zvýšením mzdy (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Položka</b>	<b>Současná mzda v Kč</b>	<b>Výpočet zvýšené mzdy</b>	<b>Zvýšená mzda v Kč</b>
Základní mzda	<b>12 100</b>	$12\,100 + 500$	<b>12 600</b>
Přítomnostní prémie	<b>1 000</b>		<b>1 000</b>
13. a 14. mzda v průměru na každý měsíc	<b>2 420</b>	$15\,120 * 2 / 12$	<b>2 520</b>
Celkové zdanitelné příjmy	15 520	$12\,600 + 1\,000 + 2\,520$	16 120
SP zaměstnavatel	3 880	$16\,120 * 0,25$	4 030
ZP zaměstnavatel	1 397	$16\,120 * 0,09$	1 451
Základ daně po zaokrouhlení	20 800	$16\,120 + 4\,030 + 1\,451$	21 700
Daň 15 %	3 120	$21\,700 * 0,15$	3 255
Záloha na daň po slevě	1 050	$3\,255 - 2\,070$	1 185
SP zaměstnanec	1 009	$16\,120 * 0,065$	1 048
ZP zaměstnanec	699	$16\,120 * 0,045$	726
Čistá mzda	12 762	$16\,120 - 1\,185 - 1\,048 - 726$	13 162
Příspěvek na stravování	<b>1 040</b>		<b>1 040</b>
Doplatek zaměstnance na stravenky	<b>850</b>		<b>850</b>
Celkový čistý příjem	<b>12 952</b>	$13\,162 + 1\,040 - 850$	<b>13 352</b>

V porovnání se stávajícím stavem mzdy, by zaměstnanec zvýšením základní mzdy o 500 Kč odvedl na zálohách na daň z příjmů ze závislé činnosti o 135 Kč měsíčně více (1 185 – 1 050 Kč) a na odvodech pojistného o 66 Kč měsíčně více, celkem tedy o **201 Kč** měsíčně více. U zaměstnavatele by navýšením mzdy došlo ke zvýšení jeho osobních nákladů v položce základní mzda, taktéž i v položce 13., 14. mzda z důvodu toho, že tento benefit je poskytován v % hodnotě ze základní mzdy, viz 3.3.2. Z důvodu vzrůstu těchto zdanitelných položek by došlo ke zvýšení odvodů na SP a ZP zaměstnavatele za zaměstnance. V porovnání se současným stavem by došlo ke změně osobních nákladů takto:

Tab. 23: Srovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele se stavem osobních nákladů po navýšení mzdy (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Osobní náklady na 1 zaměstnance TL v Kč</b>		
<b>Položka</b>	<b>Současný stav</b>	<b>Stav po navýšení mzdy</b>
Základní mzda	12 100	<b>12 600</b>
SP 25 %	3 880	<b>4 030</b>
ZP 9 %	1 397	<b>1 451</b>
Příspěvek na stravování	1 040	1 040
13. a 14. mzda	2 420	<b>2 520</b>
Přítomnostní prémie	1 000	1 000
<b>Měsíční osobní náklady</b>	<b>21 837</b>	<b>22 641</b>
<b>Roční osobní náklady</b>	<b>262 044</b>	<b>271 693</b>
<b>Roční osobní náklady na 42 zaměstnanců</b>	<b>11 005 848</b>	<b>11 411 106</b>

Zaměstnavateli by se tak nezvýšili jeho měsíční osobní náklady na jednoho zaměstnance pouze o 500 Kč, o které navýšil mzdu, nýbrž o 804 Kč měsíčně, z důvodu toho, že navýšení mzdy mělo vliv i na navýšení poskytované 13., 14. mzdy a na zvýšení vyměřovacího základu pro odvod SP a ZP zaměstnavatele za zaměstnance. Osobní náklady na 42 zaměstnanců by se tak **zvýšili o 405 216 Kč ročně.**

Výpočet č. 2: Druhou částí je vypočtení mzdy zaměstnance v případě nenavýšení mzdy, ale poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění, které se nezahrnuje do zdanitelných příjmů zaměstnance, ale pouze se přičte k čisté mzdě zaměstnance a zahrne se do jeho celkových příjmů. Výpočet mzdy s poskytnutím příspěvku na penzijní připojištění, by se shodoval se současnou výší čistého příjmu 12 952 Kč, změní se pouze přičtení příspěvku v částce 500 Kč k celkovému příjmu zaměstnance. Celkový čistý příjem se tak zvýší o 500 Kč na hodnotu 13 452 Kč měsíčně. Ostatní čísla zůstávají stejná jako v Tab. 6, stejná bude taktéž výše osobních nákladů v porovnání se současným stavem + 500 Kč nově poskytovaného příspěvku na penzijní připojištění.

U zaměstnance se tak v porovnání se současným stavem mzdy nezvýší odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, ani se nezvýší hodnota záloh na daň z příjmů, jako tomu bylo v předchozím výpočtu u navýšení mzdy. Měsíční příjem zaměstnance se však zvýší o 500 Kč. U zaměstnavatele v jeho osobních nákladech dojde ke zvýšení nákladů o 500 Kč o novou položku příspěvku, viz následující Tab. 24. Porovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele s výpočty předchozích návrhů nám dá jasnou odpověď na to, kolik budou činit celkové osobní náklady zaměstnavatele v případě navýšení mzdy o 500 Kč a v případě poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění v částce 500 Kč měsíčně:

Tab. 24: Srovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele se stavem osobních nákladů s poskytnutím příspěvku na penzijní připojištění a se stavem osobních nákladů po navýšení mzdy (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Osobní náklady zaměstnavatele v Kč</b>			
<b>Položka</b>	<b>Současný stav</b>	<b>Stav s příspěvkem na penzijní připojištění</b>	<b>Stav po navýšení mzdy, viz Tab. 23</b>
<b>Měsíční na 1 zaměstnance</b>	21 837	$21\,837 + 500 = 22\,337$	22 641
<b>Roční na 1 zaměstnance</b>	262 044	268 044	271 692
<b>Roční na 42 zaměstnanců</b>	11 005 848	11 257 848	11 411 064

Tab. 25: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance s příspěvkem na penzijní připojištění a s navýšením mzdy (Vlastní zpracování dle 23, 27)

Roční osobní náklady na zaměstnance Třídící linky			
Položka	Osobní náklady na zaměstnance Třídící linky	% podíl osobních nákladů TL na celkových osobních nákladech	% podíl osobních nákladů TL na celkových nákladech
Současný stav	11 005 848 Kč	37,97 %	16,18 %
Stav s příspěvkem na penzijní příp.	11 257 848 Kč	38,84 %	16,55 %
Stav s navýšením mzdy	11 411 064 Kč	39,37 %	16,77 %

Závěr: Roční náklady na 1 zaměstnance by se poskytnutím příspěvku na penzijní připojištění zvýšily oproti současnému stavu osobních nákladů o 500 Kč, které činí výše příspěvku. Celkové roční náklady na 42 zaměstnanců by vzrostly o 252 000 Kč. Z předchozí tabulky vyplývá, že chce-li zaměstnavatel svým zaměstnancům vyplácet navíc 500 Kč, které by vedly ke spokojenosti zaměstnanců, je pro něj úspornější poskytovat částku ve formě příspěvku na penzijní připojištění. Osobní náklady jsou v takovém případě nižší než při samotném navýšení mzdy o **153 216 Kč** ročně na 42 zaměstnanců Třídící linky.

#### 4.2.4 Shrnutí návrhů na optimalizaci mzdových nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů

V této části shrnu výši osobních nákladů zaměstnavatele a míru jejich snížení oproti současnému stavu Tab. 8. Míry snížení osobních nákladů má být dosaženo za použití mých předešlých návrhů. Vyjádřím, jak by se změnila situace při využití všech návrhů a jak by se v návrhy promítly ve mzdě zaměstnanců oproti současnému stavu, viz

Tab. 6. Pro výpočty tak budu předpokládat, že zaměstnavatel využije všech mých návrhů týkajících se zaměstnaneckých benefitů:

1. Část čisté mzdy zaměstnance nahradí zaměstnaneckým benefitem, který se nebude zahrnovat do zdanitelných příjmů a nebude vyměřovacím základem pro odvod pojistného – nahradí část mzdy částkou 666 Kč měsíčně příspěvkem na životní pojištění, viz návrh kapitoly 4.2.1.

2. Sníží hodnotu poskytovaného benefitu 13. a 14. mzdy a nahradí jej benefitem, který se nebude zahrnovat do zdanitelných příjmů a nebude vyměřovacím základem pro odvod pojistného – snížení 13., 14. mzdy v průměru měsíčně o 700 Kč a tuto částku nahradí příspěvkem na rekreaci v částce 700 Kč, viz návrh 4.2.2

3. V rámci péče o zaměstnance a zvýšení jejich spokojenosti, místo navýšení mzdy zavede nový benefit, který se nebude zahrnovat do zdanitelných příjmů a nebude vyměřovacím základem pro odvod pojistného – navýšením příjmu zaměstnance o 500 Kč měsíčně poskytnutím příspěvku na penzijní připojištění, viz návrh kapitola 4.2.3.

Výpočet: Do následující Tab. 26 pro výpočet měsíční mzdy zaměstnance jsem oproti současnému stavu Tab. 6 přidala návrhy v podobě příspěvku na rekreaci v částce 700 Kč, příspěvku na životní pojištění ve výši 666 Kč a příspěvku na penzijní připojištění ve výši 500 Kč. Výše 13. a 14. mzdy činí namísto 2 420 Kč, kvůli nahrazení její výše příspěvkem na rekreaci v částce 700 Kč, pouze 1 720 Kč průměrně na měsíc. Pro výpočet návrhu životního pojištění, kdy je část čisté mzdy zaměstnance nahrazena hodnotou tohoto příspěvku v částce 666 Kč, vycházím z výše čisté mzdy 12 274 Kč, kterou jsem vypočítala v návrhu 4.2.2, kde byla snížena hodnota 13., 14. mzdy na výše zmíněných 1 720 Kč. Pro výpočet nové výše čisté měsíční mzdy použiji vzorec stejně jako v návrhu 4.2.1, viz Obr. 2.

a) nová hodnota čisté mzdy po odečtení příspěvku na životní pojištění  
 $12\,274 - 666 = 11\,608 \text{ Kč}$

b) dosazení do vzorce pro výpočet nové hrubé mzdy:  $\frac{11\,608 - 2070}{0,689} = 13\,844 \text{ Kč (33)}$

c) po odečtení částky přítomnostní prémie 1 000 Kč a hodnoty průměrné měsíční 13., 14. mzdy 1 720 Kč, činí nová základní mzda 11 124 Kč měsíčně. Je zachována hranice minimální mzda, viz 2.4.1. Částka 1 720 Kč 13., 14. mzdy tak v tomto případě činí 93 % ze základní mzdy.

Tab. 26: Srovnání současné měsíční mzdy zaměstnance s navrhovanou měsíční mzdou shrnutím všech návrhů zaměstnaneckých benefitů (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Položka</b>	<b>Současná mzda v Kč</b>	<b>Výpočet mzdy s využitím všech návrhů</b>	<b>Mzda s využitím všech návrhů</b>
Základní mzda	<b>12 100</b>		<b>11 124</b>
Přítomnostní prémie	<b>1 000</b>		1 000
13. a 14. mzda	<b>2 420</b>	$10\,320 \cdot 2 / 12$	<b>1 720</b>
Celkové zdanitelné příjmy	15 520	$11\,124 + 1\,000 + 1\,720$	<b>13 844</b>
SP zaměstnavatel	3 880	$13\,844 \cdot 0,25$	3 461
ZP zaměstnavatel	1 397	$13\,844 \cdot 0,09$	1 246
ZD po zaokrouhlení	20 800	$13\,844 + 3\,461 + 1\,246$	18 600
Daň 15 %	3 120	$18\,600 \cdot 0,15$	2 790
Záloha na daň po slevě	1 050	$2\,790 - 2\,070$	720
SP zaměstnanec	1 009	$13\,844 \cdot 0,065$	900
ZP zaměstnanec	699	$13\,844 \cdot 0,045$	623
Čistá mzda	12 762	$13\,844 - 720 - 900 - 623$	11 608
Příspěvek na stravování	<b>1 040</b>		1 040
Doplatek zaměstnance na stravenky	<b>850</b>		850
Příspěvek na ŽP	-		<b>666</b>
Příspěvek na rekreaci	-		<b>700</b>
Příspěvek na PP	-		<b>500</b>
Celkový čistý příjem	12 952	$11\,608 + 1\,040 - 850 + 666 + 700 + 500$	<b>13 664</b>



Po výpočtu celkového příjmu zaměstnance se všemi návrhy optimalizace nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů, provede zaměstnavatel jeho zaúčtování podobně jako u Tab. 7, kapitoly 3.4, následujícím způsobem:

Tab. 27: Zaúčtování mzdy zaměstnance s využitím návrhů (Vlastní zpracování dle 26)

Doklad	Účetní případ	Částka	MD	D
ID	Základní mzda zaměstnance	11 124 Kč	521.001	331.150
ID	Přítomnostní prémie	1 000 Kč	521.002	331.150
ID	13., 14. mzda	1 720 Kč	521.003	331.150
ID	Předpis pojistného na SP hrazené zaměstnavatelem	3 461 Kč	524	336.001
ID	Předpis pojistného na ZP hrazené zaměstnavatelem	1 246 Kč	524	336.002
ID	Vyúčtování srážky na úhradu zálohy daně z příjmů ze závislé činnosti	720 Kč	331.150	342
ID	Vyúčtování srážky na úhradu SP	900 Kč	331.150	336.001
ID	Vyúčtování srážky na úhradu ZP	623 Kč	331.150	336.002
ID	Příspěvek na stravování	1 040 Kč	527	331.150
ID	Doplatek stravenek srážkou ze mzdy	850 Kč	331.150	335.150
ID	Příspěvek na životní pojištění	666 Kč	527.001	331.150
ID	Příspěvek na rekreaci	700 Kč	528	331.150
ID	Příspěvek na penzijní připojištění	500 Kč	527.003	331.150
VBU	Výplata čistých mezd z bankovního účtu	13 664 Kč	331.150	221

Závěr: S využitím všech mých navrhovaných úprav zaměstnaneckých benefitů by zaměstnanec dosáhl o 712 Kč většího celkového příjmu než v současné situaci. Na účet dostane však vyplaceno o 1 154 Kč měsíčně méně, ale dostane navíc o 1 166 Kč více v podobě příspěvků. To znamená, že by mu byl dále navíc kromě stravenek vyplácen příspěvek na penzijní připojištění v částce 500 Kč, příspěvek na životní pojištění 666 Kč. Snížení benefitu ve formě zdaňované 13., 14. mzdy o 700 Kč měsíčně jsem nahradila částkou 700 Kč ve formě příspěvku na rekreaci.

Zaměstnanec by oproti současnému stavu odvedl na odvodech pojistného o 185 Kč každý měsíc méně a na zálohách na dani by zaplatil každý měsíc o 330 Kč méně, celkově tak každý měsíc ušetří díky snížení zdanitelných příjmů **515 Kč měsíčně**.

Tab. 28: Osobní náklady zaměstnavatele po shrnutí návrhů na změnu zaměstnaneckých benefitů (Vlastní zpracování dle 26)

<b>Osobní náklady na 1 zaměstnance TL v Kč</b>		
<b>Položka</b>	<b>Současný stav</b>	<b>Stav s využitím návrhů</b>
Základní mzda	12 100	<b>11 124</b>
SP 25 %	3 880	<b>3 461</b>
ZP 9 %	1 397	<b>1 246</b>
Příspěvek na stravování	1 040	1 040
13. a 14. mzda	2 420	<b>1 720</b>
Přítomnostní prémie	1 000	1 000
Příspěvek na životní pojištění	-	<b>666</b>
Příspěvek na rekreaci	-	<b>700</b>
Příspěvek na penzijní připojištění	-	<b>500</b>
<b>Měsíční osobní náklady</b>	<b>21 837</b>	<b>21 457</b>
<b>Roční osobní náklady</b>	<b>262 044</b>	<b>257 484</b>
<b>Roční osobní náklady na 42 zaměstnanců</b>	<b>11 005 848</b>	<b>10 814 328</b>

Tab. 29: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance vyjadřující finanční úsporu s využitím všech návrhů poskytovaných zaměstnaneckých benefitů (Vlastní zpracování dle 23, 27)

Roční osobní náklady na zaměstnance Třídící linky			
Položka	Osobní náklady na zaměstnance Třídící linky	% podíl osobních nákladů TL na celkových osobních nákladech	% podíl osobních nákladů TL na celkových nákladech
<b>Současný stav</b>	11 005 848 Kč	37,97 %	16,18 %
<b>Stav s využitím všech návrhů poskytovaných benefitů</b>	10 814 328 Kč	37,31 %	15,90 %
<b>Rozdíl v Kč</b>	<b>- 191 520</b>	-	-

Zaměstnavateli se v případě použití všech návrhů na změnu zaměstnaneckých benefitů sníží měsíční osobní náklady na 1 zaměstnance o 380 Kč, ročně na 1 zaměstnance 4 560 Kč. Na všech 42 zaměstnanců Třídící linky se sníží osobní náklady zaměstnavatele o **191 520 Kč ročně**.

Pokud by zaměstnavatel měl zájem využít pouze jeden můj návrh, můžu doporučit poskytování příspěvku na životní pojištění, viz 4.2.1. Zaměstnavatel tímto návrhem sníží své osobní náklady nejvíce, a to až o 318 024 Kč za rok 42 zaměstnanců Třídící linky. V případě použití jednotlivých návrhů na změnu zaměstnaneckých benefitů, je finanční úspora zobrazena v následující tabulce.

Tab. 30: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance vyjadřující finanční úsporu a finanční náročnost jednotlivých návrhů (Vlastní zpracování dle 23, 27)

Roční osobní náklady na zaměstnance Třídící linky				
Položka	Osobní na zaměstnance Třídící linky	% podíl osobních nákladů TL na celkových osobních nákladech	% podíl osobních nákladů TL na celkových nákladech	Rozdíl v Kč v porovnání se současným stavem
Současný stav	11 005 848 Kč	37,97 %	16,18 %	-
Stav s příspěvkem na ŽP	10 687 824 Kč	36,87 %	15,71 %	- 318 024
Stav s příspěvkem na rekreaci	10 885 896 Kč	37,55 %	16,00 %	- 119 952
Stav s příspěvkem na PP	11 257 848 Kč	38,84 %	16,55 %	+ 252 000
Stav s navýšením mzdy	11 411 064 Kč	39,37 %	16,77 %	+ 405 216

### 4.3 Shrnutí vlastních návrhů řešení

V této kapitole jsem se zabývala vlastními návrhy, které měly zaměstnavateli přispět k optimalizaci mzdových nákladů. Tohoto jsem dosáhla pomocí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Zhodnotila jsem návrh zaměstnání zaměstnanců na základě dohod o provedení práce i na základě

dohody o provedení činnosti. S využitím zaměstnaneckých benefitů jsem navrhla tři různé varianty, jimiž může zaměstnavatel optimalizovat své osobní návrhy a zároveň vedoucí ke spokojenosti zaměstnanců. Dílčí návrhy jsem poté spojila v jeden celkový návrh. Vypočetla jsem, jak se návrhy projeví ve mzdě zaměstnance, v jeho srážkách ze mzdy a u zaměstnavatele ve výši jeho osobních nákladech.

## ZÁVĚR

V první části práce jsem se věnovala stanovení cíle práce, využitým metodám a postupům zpracování. Ve druhé části jsem se zaměřila na teoretické poznatky z oblasti pracovněprávních vztahů na základě platných právních předpisů, zejména dle Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ostatních odborných právních a ekonomických publikací, pro účely zdaňování jsem čerpala ze Zákona o daních z příjmů, a pro účely účtování ze Zákona o účetnictví a prováděcí vyhlášky č. 500/2000 Sb.

Třetí část byla věnována analýze současného stavu odměňování zaměstnanců u zaměstnavatele. Prvotně jsem se zaměřila na základní informace o zaměstnavateli, poté na systém odměňování zaměstnanců, a to formou mezd, odměn a zaměstnaneckých benefitů a vyčíslila osobní náklady zaměstnavatele na zaměstnance. Následovalo dotazníkové šetření, v němž zaměstnanci vyjádřili svůj názor na současný stav zaměstnaneckých benefitů. Jejich názor měl dále přispět ke stanovení vhodných návrhů řešení.

Následovala čtvrtá část zabývající se vlastními návrhy řešení. V této části jsem navrhla vhodné návrhy využitelné pro zaměstnavatele. Jednalo se o optimalizaci osobních nákladů využitím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a také s využitím zaměstnaneckých benefitů. U všech návrhů jsem propočítala ekonomický dopad na náklady zaměstnavatele a taktéž dopad na mzdu zaměstnance a na zdanění zaměstnaneckých příjmů.

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout řešení, které mělo přispět k optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele. Dílčím cílem bylo na základě analýzy stávajícího systému odměňování a dopadu na osobní náklady zaměstnavatele navrhnout řešení pro jejich optimalizaci. Optimalizaci osobních nákladů jsem provedla pomocí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s využitím zaměstnaneckých benefitů. Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity byla zkoumána pomocí dotazníkového šetření. Na základě výsledků byly zvoleny nové benefity, které by vedly ke spokojenosti zaměstnanců, daňové optimalizaci i k ekonomické výhodnosti zaměstnavatele. Navrhla jsem takové zaměstnanecké benefity, které vedly ke snížení

osobních nákladů zaměstnavatele a ke snížení srážek z příjmů zaměstnanců. Mohu tedy konstatovat, že cíl bakalářské práce byl splněn.

Zaměstnavatel shledává mé návrhy jako velice zajímavé a alespoň částečně realizovatelné. Jelikož jsem se zaměstnavatelem návrhy průběžně diskutovala a ptala jsem se osobní názory mzdové účetní a personalistky, věřím, že práce může být přínosná. Podle jejich názoru je zajímavý návrh příspěvku na životní pojištění, které zároveň přinese největší úsporu osobních nákladů. Nejvíce realizovatelný je dle jeho názoru nahrazení části 13. a 14. mzdy příspěvkem na rekreaci. Ke spokojenosti zaměstnanců by dle něj jistě nejvíce vedlo zvýšení mzdy, avšak z hlediska nižšího zvýšení osobních nákladů zaměstnavatele, je finančně úspornější poskytování nového příspěvku na penzijní připojištění. Vzhledem k tomu, že jsem využila dotazníkového šetření, které bylo zcela anonymní, zaměstnavatel dostal zpětnou vazbu od svých zaměstnanců. Zaměstnavatel nebyl z výsledků dotazníkového šetření příliš překvapen, spíše takové výsledky předpokládal, ale je ochoten s těmito názory zaměstnanců nadále pracovat.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 - s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2014*. 15. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4628-9.
- (2) NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.
- (3) MACHAČ, M., M. KRISTÝN, L. OBŠASNÍK a kol. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.
- (4) WASYLIW, Brian. How long should a new hire have to sign an employment contract? *Canadian HR Reporter* [online]. 2014, roč. 27, č. 2 [cit. 2016-10-23]. ISSN 0838228X. Dostupné z: <http://search.proquest.com.ezproxy.lib.vutbr.cz/docview/1500808626/fulltextPDF/443D4D3488BF46CEPQ/1?accountid=17115>
- (5) CHLÁDKOVÁ, A., P. BUKOVJAN, B. ŠUBRT a kol. *Mzdy od A do Z: 2016*. 13. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-063-0.
- (6) Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ze dne 6. prosince 2006.
- (7) Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) ze dne 23. dubna 2008.
- (8) ARMSTRONG, M. a S. TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- (9) ŠLAPÁK, Č. T., M. ŠTEFKO. *Praktický personální marketink: řízení lidských zdrojů v pracovněprávních souvislostech*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. ISBN 978-80-87439-19-7.



- (10) KOUT, P., T. LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 2. vydání. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-33-5.
- (11) PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, P., M. OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. Ostrava: Key Publishing, 2015. ISBN 978-80-7418-243-3.
- (12) DVOŘÁKOVÁ, V., M. Pitterling, H. Skalická a kol. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2016*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-035-7.
- (13) HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktual. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (14) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ze dne 20. listopadu 1992.
- (15) KRAJČOVÁ, J., M. PALOCHOVÁ, Y. PŠENKOVÁ a kol. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-486-6.
- (16) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ze dne 20. listopadu 1992.
- (17) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ze dne 20. listopadu 1992.
- (18) HALABRINOVÁ, D. *Zdanění fyzických osob* (přednáška). Brno: VUT v Brně, Fakulta podnikatelská, 6. 10. 2015.
- (19) MRKOSOVÁ, J. *Účetnictví 2014: učebnice pro SŠ a VOŠ*. Brno: Edika, 2014. ISBN 978-80-266-0423-5. Dostupné také z: <https://books.google.cz>
- (20) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktual. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.
- (21) VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-388-3.
- (22) URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. 2. rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7357-925-8.

- (23) JUSTICE.CZ. Veřejný rejstřík a sbírka listin. *Justice.cz: oficiální server českého soudnictví* [online]. © Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2012-2015 [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: [https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-\\$firma](https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-$firma)
- (24) ESKO-T S.R.O. O nás. *Esko-T s.r.o.* [online]. 2015 [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://esko-t.cz/o-nas/>
- (25) ESKO-T S.R.O. Dokumenty. *Esko-T s.r.o.* [online]. 2015 [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://esko-t.cz/o-nas/dokumenty/>
- (26) SUCHÁ, L. *Interview*. Esko-T s.r.o., Hrotovická 232, Třebíč. 2. 2. 2017.
- (27) SUCHÁ, L. *Interview*. Esko-T s.r.o., Hrotovická 232, Třebíč. 21. 2. 2017.
- (28) SKUTIL, Martin. *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-778-7.
- (29) ESKO-T s.r.o. *Vnitřní předpis*. Třebíč: ESKO-T s.r.o., 2000.
- (30) ESKO-T s.r.o. *Pracovní řád*. Třebíč: ESKO-T s.r.o., 2006.
- (31) MELUZÍN, T. *Ekonomika podniku* (přednáška). Brno: VUT v Brně, Fakulta podnikatelská, 17. 11. 2014.
- (32) SUCHÁ, L. *E-mail*. Esko-T s.r.o., Hrotovická 232, Třebíč. 13. 3. 2017.
- (33) SMEJKALOVÁ, L. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů*. Brno, 2016. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí
- (34) BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- (35) PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (36) SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

D	Dal
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
FO	Fyzická osoba
HM	Hrubá mzda
ID	Interní doklad
MD	Má dáti
PP	Penzijní připojištění
SP	Sociální pojištění
TL	Třídící linka
VPD	Výdajový pokladní doklad
VBU	Výpis z bankovního účtu
ZD	Základ daně
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zdravotní pojištění
ŽP	Životní pojištění

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity.....	45
Graf 2: Spokojenost zaměstnanců s výší poskytovaných stravenek.....	46
Graf 3: Spokojenost zaměstnanců s výší poskytované 13. a 14. mzdy .....	46
Graf 4: Zájem zaměstnanců o navýšení mzdy nebo o zavedení nového benefitu .....	47

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Zjednodušená organizační struktura ESKO-T s.r.o.....	36
Obr. 2: Vzorec pro výpočet hrubé mzdy.....	57

## SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Sazby sociálního pojištění .....	25
Tab. 2: Sazby zdravotního pojištění .....	25
Tab. 3: Schéma výpočtu měsíční zálohy na daň z příjmů a čisté mzdy zaměstnance ....	26
Tab. 4: Schéma výpočtu srážkové daně .....	27
Tab. 5: Schéma zaúčtování mezd .....	29
Tab. 6: Měsíční mzda zaměstnance včetně poskytovaných benefitů .....	40
Tab. 7: Zaúčtování mzdy zaměstnance třídící linky .....	41
Tab. 8: Průměrné osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance.....	42
Tab. 9: Procentuální podíl celkových osobních nákladů na celkových nákladech zaměstnavatele .....	43
Tab. 10: Procentuální podíl osobních nákladů na zaměstnance Třídící linky na celkových osobních nákladech a na celkových nákladech zaměstnavatele.....	43
Tab. 11: Výpočet odměny z dohody o provedení práce .....	48
Tab. 12: Měsíční osobní náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance na DPP .....	49
Tab. 13: Výpočet návrhu odměny z DPP při poloviční pracovní době .....	53
Tab. 14: Měsíční osobní náklady na nové zaměstnance zaměstnané na základě DPP ...	54
Tab. 15: Srovnání současné měsíční mzdy zaměstnance s navrhovanou měsíční mzdou s příspěvkem na životní pojištění .....	58
Tab. 16: Srovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele se stavem osobních nákladů s poskytnutím příspěvku na životní pojištění .....	59

Tab. 17: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance vyjadřující finanční úsporu s návrhem příspěvku na životní pojištění .....	60
Tab. 18: Procentuální podíl poskytované 13., 14. mzdy na celkových poskytovaných zaměstnaneckých benefitech.....	61
Tab. 19: Srovnání současné měsíční mzdy zaměstnance s navrhovanou měsíční mzdou s příspěvkem na rekreaci .....	63
Tab. 20: Srovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele se stavem osobních nákladů s poskytnutím příspěvku na rekreaci .....	64
Tab. 21: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance vyjadřující finanční úsporu s návrhem příspěvku na rekreaci .....	65
Tab. 22: Srovnání současné měsíční mzdy zaměstnance s navrhovaným zvýšením mzdy .....	67
Tab. 23: Srovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele se stavem osobních nákladů po navýšení mzdy .....	68
Tab. 24: Srovnání současného stavu osobních nákladů zaměstnavatele se stavem osobních nákladů s poskytnutím příspěvku na penzijní připojištění a se stavem osobních nákladů po navýšení mzdy.....	69
Tab. 25: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance s příspěvkem na penzijní připojištění a s navýšením mzdy.....	70
Tab. 26: Srovnání současné měsíční mzdy zaměstnance s navrhovanou měsíční mzdou shrnutím všech návrhů zaměstnaneckých benefitů.....	72
Tab. 27: Zaučtování mzdy zaměstnance s využitím návrhů .....	73

Tab. 28: Osobní náklady zaměstnavatele po shrnutí návrhů na změnu zaměstnaneckých benefitů .....	74
--	----

Tab. 29: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance vyjadřující finanční úsporu s využitím všech návrhů poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.....	75
--	----

Tab. 30: Procentuální podíl osobních nákladů Třídící linky na celkových osobních nákladech a celkových nákladech zaměstnance vyjadřující finanční úsporu a finanční náročnost jednotlivých návrhů.....	76
--	----

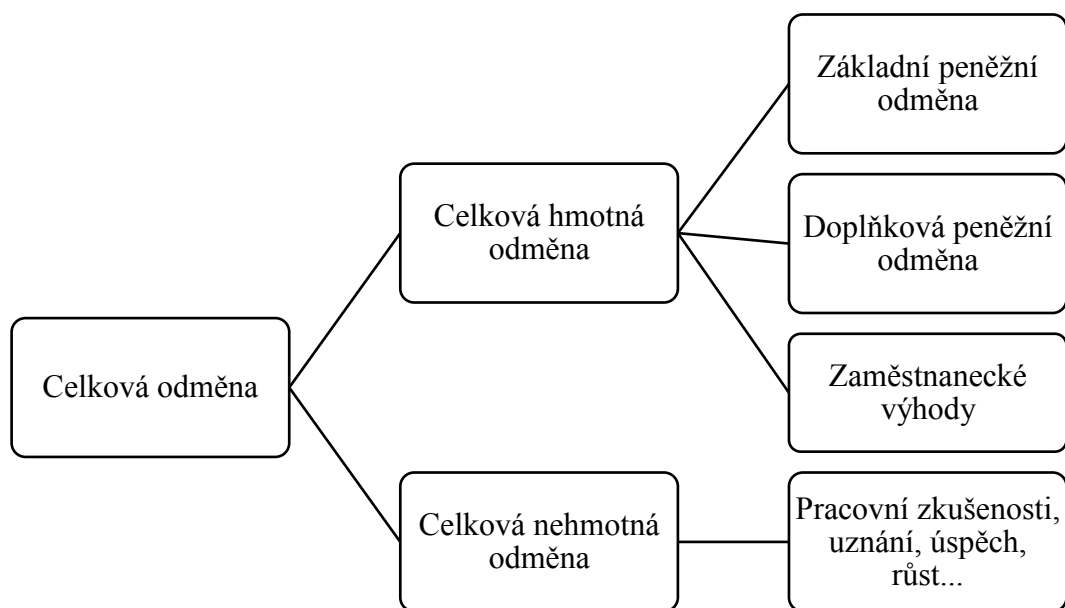


## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Složky celkové odměny zaměstnanců

Příloha 2: Dotazník

Příloha 1: Složky celkové odměny zaměstnanců (Vlastní zpracování dle 8, s. 424)



### **Dotazníkové šetření**

Dobrý den,

jmenuji se Lenka Trnková a jsem studentkou 3. ročníku Vysokého učení technického Fakulty podnikatelské. Zpracovávám bakalářskou práci na téma Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů, v níž se mimo jiné zabývám poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Výsledky dotazníku budou sloužit k optimalizaci zájmů vás zaměstnanců i vašeho zaměstnavatele.

Byla bych velice ráda, kdybyste věnovali několik málo chvil k vyplnění tohoto dotazníku, který bude použit pouze ke zpracování mé bakalářské práce a bude zcela anonymní.

Děkuji za váš čas a ochotu

Lenka Trnková

**1. Jak jste spokojen/a se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů?**

- a) spokojen/a
- b) částečně spokojen/a
- c) nespokojen/a

V případě Vaší nespokojenosti uveďte prosím důvod:

---

---

**2. Se současným poskytováním stravenek jsem:**

- a) spokojen/a
- b) částečně spokojen/a
- c) nespokojen/a

V případě Vaší nespokojenosti uveďte prosím důvod:

---

---

**3. S výší poskytované 13. a 14. mzdy jsem:**

- a) spokojen/a
- b) částečně spokojen/a
- c) nespokojen/a

V případě Vaší nespokojenosti uveďte prosím důvod:

---

---

#### 4. S vyšší přítomnostní prémie jsem:

- a) spokojen/a
- b) částečně spokojen/a
- c) nespokojen/a

V případě Vaší nespokojenosti uveďte prosím důvod:

---

---

#### 5. Který další zaměstnanecký benefit byste uvítal/a?

Každou možnost ohodnoťte podle Vašich preferencí známkou 1 – 5 jako ve škole, tzn. 1 – benefit bych uvítal/a nejvíc, 5 – o benefit nejevím zájem. Vámi vybranou možnost prosím zakroužkujte.

Zaměstnanecký benefit	Známka				
Příspěvek na dovolenou	1	2	3	4	5
Týden dovolené navíc	1	2	3	4	5
Příspěvek na penzijní připojištění	1	2	3	4	5
Příspěvek na životní pojištění	1	2	3	4	5
Příspěvek na dopravu do/ze zaměstnání	1	2	3	4	5
Zaměstnanecká půjčka s výhodnějším úrokem	1	2	3	4	5
Příspěvek na kulturní nebo sportovní akce	1	2	3	4	5
Automat na potraviny	1	2	3	4	5
Odborný rozvoj	1	2	3	4	5
Odměna za mnohaletou práci	1	2	3	4	5

**6. Měl/a byste zájem raději zájem o navýšení mzdy místo zavedení nového benefitu?**

(za předpokladu, že poskytovaný benefit bude osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a nebude se z něj odvádět sociální a zdravotní pojištění, kdežto navýšená mzda bude podléhat zdanění a odvodům pojistného)

- a) ano
- b) ne

**7. Máte nějaký další návrh na zavedení, změnu či zrušení zaměstnaneckých benefitů?**

---

---